



Jaarverslag

INHOUD

VOORWOORD	7
DEEL I - ORGANISATIESTRUCTUUR	9
1 OVERZICHT EN ADRESSEN VAN VESTIGINGEN VAN DE HOGESCHOOL	9
2 BESTUURLIJKE ORGANEN OP CENTRAAL NIVEAU	9
2.1 Algemene Vergadering.....	10
2.2 Raad van Bestuur	12
2.3 Comités opgericht door de Raad van Bestuur	13
2.3.1 Auditcomité.....	13
2.3.2 Benoemings- en evaluatiecomité	14
2.3.3 Remuneratiecomité	14
2.4 Directiecomité	15
2.5 UC-Raad.....	16
2.6 Bestuurscollege PO	18
2.7 Bestuurscollege HBO5.....	19
3 INSpraak EN MEDEZEGGENSCHAPORGANEN	19
3.1 Academische Raad	19
3.2 Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC).....	21
3.3 Studiegebiedonderhandelingscomit�� (SOC)	23
3.4 Campusraad	24
3.5 Studentenraad.....	25
3.5.1 Algemene studentenraad.....	25
3.5.2 Dagelijks Bestuur	26
3.6 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	26
4 VERGADERGROEPEN OP HET NIVEAU VAN HET UC.....	27
4.1 Algemene Stafvergadering	27
4.2 Stafvergadering Algemeen Beheer	28
4.3 Stafvergadering Professioneel Onderwijs.....	28
4.4 Overleg campus directeurs en-coördinatoren	28
4.5 Overlegfora	29
4.5.1 Onderwijsteams en kernteams.....	29
4.5.2 Resonantieraden.....	30
4.5.3 Overleg directeur(en)-opleidingshoofden (DIR-OH)	31
4.5.4 Overleg directeur Onderwijs en Onderzoek - studiegebieddirecteurs - opleidingshoofden.....	32
4.5.5 Onderzoeksraad	32
4.5.6 Stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit.....	32
4.5.7 Stuurgroep Studentenbeleid.....	33
4.5.8 Stuurgroep Studietrajectbegeleiding	33
4.5.9 Stuurgroep Onderwijs- en examenreglement (OER).....	34
4.5.10 Stuurgroep Stages	34
4.5.11 Stuurgroep Bachelorproeven	34
4.5.12 Stuurgroep Internationalisering	35
4.5.13 Stuurgroep HBO5	35
4.5.14 Stuurgroep Permanente Vorming Brussel	36
4.5.15 Stuurgroep Talent en Diversiteit	36
4.5.16 Stuurgroep Talenbeleid.....	37
DEEL II – ONDERWIJS.....	39
1 BELEIDSLIJNEN VOOR HET HOGESCHOOLONDERWIJS	39
1.1 Krachtl��nen van het onderwijsbeleid van Odisee	39
1.1.1 Visie 2027.....	39
1.1.2 Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden	39
1.2 Kwaliteitszorg	43
1.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg	43
1.2.2 Omschrijving van de huidige externe kwaliteitszorg en die van het volgende academiejaar	45

1.2.3	De maatregelen die de hogeschool heeft genomen of van plan is te nemen als reactie op de in de visitatierapporten gedane suggesties en aanbevelingen.....	46
2	OPLEIDINGSAANBOD.....	52
3	PERMANENTE VORMING.....	52
3.1	Gezamenlijke missie permanente vorming	52
3.2	Aanbod opleidingen 2017-2018	52
3.3	Samenwerkingsovereenkomst PV Brussel.....	57
4	ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING.....	57
5	STUDIELOOPBAANBEGELEIDING EN OMBUDSDIENST.....	58
5.1	Instroombegeleiding	58
5.2	Doorstroombegeleiding.....	60
5.2.1	Studie- en trajectbegeleiding in de studiegebieden/opleidingen.....	61
5.2.2	Studentenbegeleiding door STUVO+	62
5.2.3	Studievoortgangsbewaking	63
5.2.4	Ombudsdienst	64
5.3	Uitstroombegeleiding	64
5.3.1	Jobservice.....	64
5.3.2	Verderstudeerbeurs	65
5.3.3	Afgestudeerd. Wat nu?!	65
5.3.4	Procedure rond afhaken.....	65
6	DIVERSITEITSBELEID.....	65
6.1	acties en evoluties in 2018.....	66
6.2	afroeden strategisch speerpunt.....	66
7	TALENBELEID	66
7.1	Talenbeleid en taalondersteuning in Odisee	68
7.1.1	Implementeren en borgen van een visie op talenbeleid	68
7.1.2	Taalondersteuning voor studenten ontwikkelen en aanbieden	71
7.1.3	Professionalisering van docenten	73
7.1.4	Onderzoek.....	74
7.1.5	Dienstverlening naar secundaire scholen toe	74
7.2	Het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands	74
7.2.1	Doelstellingen, resultaten en rechtsgrond	75
7.2.2	Anderstalige opleidingsonderdelen – Initiële opleidingen – situatie op 1 december 2018	76
7.2.3	Anderstalige opleidingsonderdelen – Odisee Advanced Education	78
7.2.4	Anderstalige opleidingen	78
7.2.5	Opleidingen met internationaal karakter.....	78
8	INTERNATIONALISERING	78
8.1	Visie en missie internationalisering Odisee.....	78
8.1.1	Doelstellingen.....	79
8.1.2	Internationalisering meten: indicatoren.....	79
8.1.3	Strategische vertaling van de doelstellingen van Odisee in de opleidingen	79
8.1.4	Internationale dimensie in het onderwijsbeleid.....	80
8.1.5	Internationale dimensie in het studentenbeleid.....	81
8.1.6	Internationale dimensie in het personeelsbeleid	82
8.2	Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO).....	83
8.3	Internationalisering in opleidingen en studiegebieden	83
8.3.1	Stuurgroep internationalisering	83
8.3.2	Ankerpersonen internationalisering.....	83
8.4	Internationaliseringsbeleid van Odisee: doelen en resultaten	84
8.4.1	Memo's en procedures.....	84
8.4.2	Resultaten	84
8.5	Internationale netwerken van Odisee	85
8.6	Samenwerkingsovereenkomsten met Hogeronderwijsinstellingen buiten Vlaanderen.....	86
8.7	Rapportering mobiliteit internationalisering Odisee	90
8.7.1	Uitgaande studentenmobiliteit	91

8.7.2	Inkomende studentenmobiliteit	93
8.7.3	Uitgaande personeelsmobiliteit	94
8.7.4	Inkomende personeelsmobiliteit	95
DEEL III – ONDERZOEK		97
1 ONDERZOEKSBELEID		97
2 UITVOERING		98
2.1	Organisatie	98
2.1.1	Algemeen	98
2.1.2	Onderzoeksbeleid per studiegebied	99
2.2	Personeel	100
3 KWALITEITSZORG		113
3.1	Impulsfinanciering	113
3.2	PWO-voorbereidingsprojecten	113
3.3	PWO-projecten	114
3.4	Andere projecten	115
4 BESTEDING PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN, EXTERN VERWORVEN MIDDELEN VOOR ONDERZOEK		115
4.1	Aanwending van de interne middelen voor onderzoek (PWO-middelen, defiscalisatiemiddelen ...)	115
4.2	Projecten gefinancierd door externe opdrachtgevers	123
5 INTEGRATIE ONDERZOEK-ONDERWIJS		135
DEEL IV – PERSONEEL		137
1 PERSONEELSBELEID		137
1.1	Selectie en aanwerving	137
1.2	Onthaal en introductie van nieuwe personeelsleden	137
1.3	Bijscholing en professionalisering van het personeel	137
1.3.1	Individuele professionalisering	137
1.3.2	Beleidsgerichte professionalisering	138
1.3.3	Verantwoording in het HOC van de middelen uit het Vormingsfonds	138
1.4	Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden	138
1.4.1	Bevorderingen bij OP	138
1.4.2	Bevorderingen bij ATP (inclusief patrimoniumpersoneel)	138
1.4.3	Persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen	138
1.4.4	Benoemingen	139
1.5	Taakinvulling	140
1.5.1	Taakinvulling van personeelsleden belast met onderwijs en aanverwante opdrachten	140
1.5.2	Taakinvulling van personeel van diensten	140
1.6	Overleg met personeel i.v.m. taakhoud en ontwikkeling	140
1.7	Welzijn op het werk	140
2 PERSONEELSBESTAND		141
2.1	Opsplitsing naar studiegebied en dienstencluster (in FTE-tewerkstelling) in 2018	142
2.1.1	Indeling personeel per studiegebied (in FTE-tewerkstelling) in 2018	143
2.1.2	Indeling personeel per dienstencluster (in FTE-tewerkstelling) in 2018	144
2.2	Indeling personeel volgens financieringsbron (in FTE-tewerkstelling) in 2018	145
2.3	Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werkingsuitkeringen	146
2.3.1	Verdeling van het statutair ATP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2018	146
2.3.2	Verdeling van het statutair OP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2018	147
2.3.3	Verdeling van het Opvoedend Hulp Personeel HOP (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2018	148
2.3.4	Benoemingspercentage van het statutair ATP-kader (in FTE-bezetting) in 2018	149
2.3.5	Benoemingspercentage van het statutair OP-kader (in FTE) in 2018	150
2.4	Verdeling van het personeel ten laste van het Centraal Fonds (in FTE-tewerkstelling) in 2018	151
2.5	Verdeling van het patrimoniumpersoneel (in FTE-tewerkstelling) in 2018	152
2.6	Opsplitsing naar personeelsleden binnen en buiten formatie (in FTE) in 2018	153
2.7	Opsplitsing personeel naar geslacht (in absolute cijfers over heel 2018)	155
2.8	Leeftijdsstructuur van het personeel (in FTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2018	156
2.9	Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren	156

2.10	Staat van personeelskosten	156
DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING.....		158
1	DE BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DEELNAME IN SPIN-OFFS EN RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN	158
1.1	Beleid inzake dienstverlening.....	158
1.2	Beleid t.a.v. de selectie van de projecten	158
1.3	Beleid t.a.v. de allocatie van personele middelen	159
1.4	Beleid t.a.v. de samenwerking met universiteiten, hogescholen en derden in binnen- en buitenland	159
1.5	Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn voor dienstverlening.....	159
1.6	Resultaten.....	159
2	EEN OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN	160
2.1	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening	160
2.2	Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995.....	164
2.3	Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995	164
3	DE BESTEDING VAN DE MIDDELEN	164
4	HET PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DE DEELNAME IN SPIN-OFF BEDRIJVEN EN DE RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN	165
4.1	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening	165
4.2	Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995.....	165
4.3	Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995	165
5	GEBRUIKSRECHT LOKALEN, INFRASTRUCTUUR, DIENSTEN OF PERSONEEL DOOR RECHTSPERSONEN WAARIN DE HOGESCHOOL PARTICIPEERT	165
DEEL VI - STUDENTENVOORZIENINGEN.....		167
1	BELEIDSDOELSTELLINGEN.....	168
2	WERKVELDEN.....	169
2.1	Studentenbegeleiding	169
2.2	Sociale dienstverlening.....	181
2.3	Studentenwerking	185
2.4	Voeding	193
2.5	Huisvesting	196
2.6	Vervoer	199
DEEL VII - FINANCIËN.....		202
1	DE BALANS	204
1.1	DE ACTIVA: een vergelijking van de balans op 31/12/2018 met de balans van de vorige jaren én met de begroting 2018.....	206
1.1.1	VASTE ACTIVA	206
1.1.2	VLOTTENDE ACTIVA.....	208
1.2	DE PASSIVA: een vergelijking van de balans op 31/12/2018 met de balans van de vorige jaren én met de begroting 2018.	209
1.2.1	EIGEN VERMOGEN.....	210
2	DE RESULTATENREKENING: 2018 IN VERGELIJKING MET HET RESULTAAT 2017 ÉN BEGROTING 2018.....	213
2.1	BEDRIJFSOPBRENGSTEN : de vergelijking van het resultaat 2018 met de vorige jaren én de begroting 2018.....	214
2.2	BEDRIJFSKOSTEN : de vergelijking van het resultaat 2018 met de vorige jaren én met de begroting 2018.....	217
2.3	DE FINANCIËLE RESULTATEN.....	219
2.4	DE UITZONDERLIJKE RESULTATEN	219
3	RESULTAATSBESTEMMING: WINST/VERLIES VAN HET BOEKJAAR 2018 :	221
4	DE INVESTERINGEN : OP HET ACTIEF VAN DE BALANS.	223
5	DE CASHFLOWS	225
6	DE RATIO'S	227
6.1	FINANCIËLE RATIO'S	227

6.1.1	DE LIQUIDITEIT	228
6.1.2	DE SOLVABILITEIT	228
6.1.3	RESULTAATSRATIO'S	228
7	CONCLUSIES.....	230
8	BIJLAGE: STUVO (STUDENTENVOORZIENINGEN)	231
	BIJLAGEN	237
1	BIJLAGE BIJ DEEL IV – PERSONEEL.....	237
2	BIJLAGEN BIJ DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	240
2.1	Bijlage 1 - Intern reglement betreffende de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen door Odisee.....	240
2.2	Bijlage 2 Intern reglement betreffende de maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening	242

Voorwoord

Na de succesvolle afronding van een instellingsreview in 2016-17 stond het academiejaar 2017-18 in het teken van de totstandkoming van een nieuwe strategische agenda voor de hogeschool voor een volgende beleidsperiode. In het najaar van 2017 tekende een projectteam het strategische traject uit. Daarbij dreven een aantal belangrijke uitgangspunten naar boven. Vooreerst moest de strategieoefening gericht zijn op nadenken over de toekomst van onze hogeschool op lange termijn. We denken 10 jaar vooruit en nemen 2027 als horizon op het netvlies. Ten tweede richten we onze blik expliciet naar buiten en nemen we inspirerende externe inputs en professionele adviezen mee in het proces. We betrekken externen, zowel om ons inhoudelijk te voeden als het proces mee op te volgen. Tot slot moest onze methodiek ook actieve en brede participatie (intern en extern) mogelijk maken. Onze toekomstdroom moet groeien van onderuit, vanuit verschillende invalshoeken en stakeholders. Dromen, analyseren en convergeren stonden centraal in het traject naar Visie & Strategie 2027.

Dromen, want in het strategisch traject maakten we in eerste instantie plaats voor blikverruiming: we haalden zoveel mogelijk kennis, ervaring, best practices en inzichten van buitenaf naar binnen. We richten onze blik op de toekomst van het hoger onderwijs maar evenzeer op de competenties die de arbeidsmarkt in 2027 zal vragen.

Analyseren, want we maakten tegelijk ook diepgaande analyses over de positie van Odisee t.o.v. de andere hogescholen in Vlaanderen (de analyse '*Odisee in perspectief*'), over de toekomst van hoger onderwijs in Vlaanderen in een tienjarig perspectief ('*Omgevingsanalyse hogescholenonderwijs anno 2027*'), in samenwerking met partnerhogescholen binnen de Associatie KU Leuven) en een risico-analyse. Alle inspiratiebronnen en analyses werden ter beschikking gesteld van de Odisee-gemeenschap. Als afronding én hoogtepunt van die droom- en analysefase organiseerden we een Toekomstfestival op woensdag 21 februari 2018 in Brussel. Dankzij de bijdrage van vele collega's gaven we op die dag een forum aan 45 informatieve sessies, workshops, lezingen, debatten enzovoort. Externe experts maar ook collega's en studenten confronteerden de deelnemers met veel out-of-the-box ideeën en meningen, inspirerende voorbeelden en stof tot discussie.

En tot slot convergeren, want na het Toekomstfestival legden we geleidelijk aan de weg af naar een gedragen toekomstscenario. We bouwden daarbij maximaal verder op onze sterktes en vonden tevens aansluiting bij de belangrijkste leerpunten uit het verleden. De missie van de hogeschool, die in 2013 werd bepaald, blijft daarbij onverkort als uitgangspunt gelden. Het academiejaar werd afgerond met een nieuwe visie én strategie, die voluit kiest voor 'klantenintimiteit' als leidmotief. Nog meer dan vandaag willen we een echte Odisee-gemeenschap vormen waarin onze studenten en het werkveld volwaardige partners in zijn.

Tijdens die boeiende weg naar een nieuwe toekomstvisie werd ook hard gewerkt in de reguliere werking van de hogeschool. Dit jaarverslag wil een staalkaart zijn van alle realisaties in academiejaar 2017-18. Ze bieden alvast een stevig fundament om de nieuwe visie en strategie verder op uit te bouwen en de werking van de hogeschool continu te blijven innoveren.

Joris Rossie
Algemeen directeur

Ann Demeulemeester
Voorzitter Raad van Bestuur

A photograph of two men in a technical workshop or laboratory. The man on the right is smiling and gesturing with his hands while talking to the man on the left. They are surrounded by industrial equipment, including yellow pipes, metal shelving, and a control panel with a digital display. A large green circle is overlaid on the image, framing the text.

Deel I
Organisatiestructuur

DEEL I - ORGANISATIESTRUCTUUR

1 OVERZICHT EN ADRESSEN VAN VESTIGINGEN VAN DE HOGESCHOOL

Campus Brussel
Warmoesberg 26
1000 Brussel
02-210 12 11
info@odisee.be

Campus Brussel - Terranova
Blekerijstraat 23-29 bus 1
1000 Brussel
02-608 14 44
info@odisee.be

Campus Dilbeek
Stationsstraat 301
1700 Dilbeek
02-466 51 51
spp@odisee.be

Campus Schaarbeek
Huart Hamoiriaan 136
1030 Brussel
Tel.: 02-240 68 40
info.schaarbeek@odisee.be

Technologiecampus Gent
Gebroeders de Smetstraat 1
9000 Gent
09-265 86 10
info.gent@odisee.be

Campus Aalst
Kwalestraat 154
9320 Aalst
053-72 71 70
info.aalst@odisee.be

Campus Sint-Niklaas
Hospitaalstraat 23
9100 Sint-Niklaas
03-776 43 48
info.waas@odisee.be

2 BESTUURLIJKE ORGANEN OP CENTRAAL NIVEAU

Op 23 juni 2010 keurde de Raad van Bestuur tijdens zijn vergadering het Intern Reglement van de Raad van Bestuur goed. Het reglement moet de raad in staat stellen zijn bevoegdheid ten volle uit te oefenen en de doeltreffendheid van de raad te verhogen.

De geactualiseerde versie van het Intern Reglement van de Raad van Bestuur voor het academiejaar 2017-2018 werd door de Raad van Bestuur goedgekeurd tijdens zijn vergadering van 22 juni 2017.

Zoals in het Intern Reglement van de Raad van Bestuur werd opgenomen brengt de hogeschool jaarlijks verslag uit van de belangrijkste aspecten van haar corporate governance-beleid in het jaarverslag van de hogeschool.

2.1 ALGEMENE VERGADERING

De samenstelling, bevoegdheden en werking van de Algemene Vergadering zijn vervat in de statuten van de vereniging.

Samenstelling

De vereniging telt werkende leden en toegetreden leden.

De werkende leden hebben stemrecht en behoren tot een van de volgende geledingen:

- een geleding die samengesteld is uit de hogescholen van de Associatie KU Leuven
- een geleding die de KU Leuven vertegenwoordigt
- een groep gecoöpteerde leden waaronder o.m. een groep onafhankelijke leden en de voorzitter van de associatie

De toegetreden leden hebben het recht aanwezig te zijn op de Algemene Vergadering, doch enkel met raadgevende stem. Zij behoren tot een van de volgende geledingen:

- natuurlijke personen die door de Algemene Vergadering van de vzw Odisee worden aanvaard op voordracht van de Raad van Bestuur
- de Aartsbisschop van Mechelen-Brussel en de andere diocesane bisschoppen uit het Nederlandse taalgebied van België
- een vertegenwoordiger voorgesteld door het Katholiek Onderwijs Vlaanderen¹
- belanghebbenden uit het middenveld²
- de rector van de KU Leuven

Door de beslissing van de Bijzondere Algemene Vergadering van 28 november 2012 om de statuten van de vzw te wijzigen conform de Modelstatuten Hogescholen Associatie KU Leuven is de samenstelling van de Algemene Vergadering voor elke instelling van de Associatie KU Leuven dezelfde. Per instelling kan er een andere voorzitter en ondervoorzitter zijn.

In academiejaar 2017-2018 was de Algemene Vergadering als volgt samengesteld:

Geleding universiteit

- KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN,
vertegenwoordigd door Herman Daems, voorzitter
- VERTEGENWOORDIGERS KU LEUVEN:
Herman Cousy, Jef Janssens, Ludo Melis, Pierre Verbaeten, Guido Verhoeven (+ 19-08-2018)

Geleding hogescholen

- Ann Demeulemeester, voorzitter Odisee en Jean-Paul Bosteels, plaatsvervanger
- VZW UC LEUVEN,
vertegenwoordigd door Jos Clijsters, voorzitter UC Leuven en Jan Schrijnemakers, plaatsvervanger
- VZW UC LIMBURG,
vertegenwoordigd door Jos Clijsters, voorzitter UC Limburg en Jan Schrijnemakers, plaatsvervanger
- VZW LUCA School of Arts,
vertegenwoordigd door Jean-Pierre Rammant, voorzitter LUCA Brussel en Sabine De Bethune, plaatsvervanger

¹ De vertegenwoordiger is dezelfde hij die aanvaard is als toegetreden lid bij de Associatie KU Leuven vzw.

² De belanghebbenden zijn dezelfde als zij die aanvaard zijn als toegetreden lid bij de Associatie KU Leuven vzw.

- VZW THOMAS MORE Kempen,
vertegenwoordigd door Koen Geens, voorzitter Thomas More Kempen en Pieter Kerremans, plaatsvervanger
- VZW THOMAS MORE MECHELEN - ANTWERPEN,
vertegenwoordigd door Ludo Lauwers, voorzitter Thomas More Mechelen-Antwerpen en Pieter Kerremans, plaatsvervanger
- VZW VIVES NOORD,
vertegenwoordigd door William De Groote, voorzitter Vives Noord en Herman Vanlerberghe, plaatsvervanger
- VZW VIVES ZUID
vertegenwoordigd door Herman Vanlerberghe, voorzitter Vives Zuid en William De Groote, plaatsvervanger

Gecoöpteerde leden

- VOORZITTER ASSOCIATIE KU LEUVEN
André Oosterlinck
- ONAFHANKELIJKEN:
Luc Cortebeek, Frank Donck, Hugo Leroi, Jan Meyers, Piet Vanthemse, Caroline Ven

Toegetreden leden van de Algemene Vergadering van Odisee:

- AARTSBISSCHOP MECHELEN-BRUSSEL EN DE ANDERE DIOCESANE BISSCHOPPEN UIT HET NEDERLANDSE TAALGEBIED VAN BELGIË
Monseigneur Jozef De Kesel
Monseigneur Lode Aerts
Monseigneur Johan Bonny
Monseigneur Patrick Hoogmartens
Monseigneur Luc Van Looy
- RECTOR KU LEUVEN
Luc Sels
- DIRECTEUR-GENERAAL KATHOLIEK ONDERWIJS VLAANDEREN
Lieven Boeve

Bevoegdheden

De Algemene Vergadering is bevoegd voor onder meer het opstellen en wijzigen van de statuten, het benoemen en afzetten van bestuurders, het goedkeuren van de begroting en de rekeningen en het goedkeuren van de verklaring over opdracht, identiteit en de algemene beleidsvisie van de vereniging.

Werking

De Algemene Vergadering komt ten minste tweemaal per jaar samen.

De Algemene Vergadering kan slechts geldig beraadslagen en besluiten indien ten minste de helft van de leden aanwezig of vertegenwoordigd is.

De besluiten van de Algemene Vergadering worden genomen met een gewone meerderheid van stemmen van de aanwezige en vertegenwoordigde leden³.

In academiejaar 2017-2018 vergaderde de Algemene Vergadering op:

- 7 november 2017
- 29 maart 2018

³ Tenzij de vzw-wet van 27 juni 1921 een andere meerderheid voorschrijft en behoudens andersluidende bepalingen in de statuten.

2.2 RAAD VAN BESTUUR

De samenstelling, bevoegdheden en werking van de Raad van Bestuur zijn vervat in de statuten van de vereniging.

Samenstelling

De statuten bepalen dat de Raad van Bestuur samengesteld is uit ten minste drie bestuurders die door de Algemene Vergadering worden benoemd op voordracht van de Raad van Bestuur voor hernieuwbare termijnen van vijf jaar.

De Raad van Bestuur telt externe, interne en student-bestuurders. In het kader van de governance-oefening nam de Raad van Bestuur de beslissing om alleen de algemeen directeur als intern bestuurder te weerhouden. De algemeen directeur neemt ook de functie van gedelegeerd bestuurder op.

De Raad van Bestuur evolueerde tijdens het academiejaar 2017-2018 als volgt:

- EXTERNE BESTUURDERS:
Tine Baelmans (*met ingang van 07-11-2017*), Mark Block, Jean-Paul Bosteels, Dirk De Ceulaer (*tot 07-11-2017*), Herlinde De Corte (*tot 07-11-2017*), Jean-Luc Demeere, Ann Demeulemeester, Gilbert De Neve, Raphaël De Rycke, Anita Dewispelaere, Georges Gielen (*tot 07-11-2017*), Denise Lanneau (*tot 07-11-2017*), Lieve Logghe, Jean-Paul Van Avermaet, Johan Van Den Driessche, Luc Van der Sypt, Charlotte Verhaeghe, Kristien Vermoesen
- INTERNE BESTUURDERS:
Domien Dessein (*tot 07-11-2017*), Greet Raspoet (*tot 07-11-2017*), Joris Rossie, Mia Sas (*tot 07-11-2017*)
- STUDENT-BESTUURDERS:
Stijn Pinkhof (*m.i.v. 07-11-2017*), Maxime Leurquin (*m.i.v. 07-11-2017*)

Naam	Geboorte- jaar	Eerste benoeming	Professionele activiteit
Tine Baelmans	1964	2017	Vicerector Onderwijsbeleid KU Leuven
Mark BLOCK (E)	1950	2016	Voormalig bankdirecteur
Jean-Paul BOSTEELS (E)	1955	1995	Bedrijfsleider Ondervoorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee
Dirk DE CEULAER (E)	1952	2010	Voormalig algemeen directeur Odisee Bestuurder Odisee tot 07-11-2017
Herlinde DE CORTE (E)	1979	2014	Algemeen secretaris Beweging.net Bestuurder en ondervoorzitter Odisee tot 07-11-2017
Jean-Luc DEMEERE (E)	1953	2010	Hoofdanesthesist Ziekenhuis Sint-Jan
Ann DEMEULEMEESTER (E)	1961	2010	Algemeen directeur Familiehulp Voorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee
Gilbert DE NEVE (E)	1949	2004	Voormalig adviseur-generaal Regie der Gebouwen
Raphaël DE RYCKE (E)	1947	2010	Gedelegeerd bestuurder vzw Provinciaal der Broeders van Liefde
Domien DESSEIN	1968	2017	Personeelsdirecteur Odisee Bestuurder vzw Odisee tot 07-11-2017
Anita DEWISPELAERE (E)	1950	2010	Voormalig bestuurder Arcelor Mittal FCE Belgium Voorzitter Auditcomité Odisee
Georges GIELEN (E)	1963	2014	Vicerector Wetenschappen & Technologie KU Leuven Bestuurder vzw Odisee tot 07-11-2017
Denise LANNEAU (E)	1951	2010	Voormalig Personeelsdirecteur Odisee Bestuurder vzw Odisee tot 07-11-2017
Maxime LEURQUIN	1994	2017	Student-bestuurder - Studentenvertegenwoordiger
Lieve LOGGHE (E)	1968	2015	CFO Flat Europe Arcelor Mittal
Stijn PINKHOF	1997	2017	Student-bestuurder Voorzitter Algemene Studentenraad
Greet RASPOET	1972	2014	Lid Directiecomité Odisee Algemeen beheerder Odisee Bestuurder vzw Odisee tot 07-11-2017

Joris ROSSIE	1967	2017	Algemeen directeur Odisee Afgestaanigd bestuurder vzw Odisee
Mia SAS	1954	2010	Algemeen directeur Odisee, voorzitter Directiecomité Odisee, en afgestaanigd bestuurder Odisee t.e.m. 30-04-2017 Bestuurder vzw Odisee tot 07-11-2017
Jean-Paul VAN AVERMAET (E)	1967	2016	Cluster Managing Director G4S Belgium, France, Luxemburg and Morocco
Johan VAN DEN DRIESSE (E)	1953	2010	Bestuurder van Vennootschappen Fractievoorzitter Brussels Parlement
Luc VAN DER SYPT (E)	1962	2016	Maintenance Leader Tower Automotive Belgium
Charlotte VERHAEGHE (E)	1980	2015	Advocaat aan de Nederlandstalige Balie te Brussel
Kristien VERMOESEN (E)	1975	2014	Managing partner communicatie- en PR-bureau FINN

Bevoegdheden

De Raad van Bestuur is het orgaan dat, in nauwe samenwerking met het Directiecomité en in overeenstemming met de decretale regels inzake interne besluitvorming,⁴ het algemeen beleid van de instelling bepaalt. Hij neemt alle maatregelen die de missie van de instelling realiseren en de continuïteit van de instelling garanderen.

De Raad van Bestuur is bevoegd voor onder meer de goedkeuring en wijziging van het huishoudelijk reglement, het opstellen van het strategisch plan, de overdracht van onderwijsbevoegdheid aan andere instellingen of de stopzetting van opleidingen.

Werking

De Raad van Bestuur vergadert slechts geldig als ten minste de gewone meerderheid van de bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd is. De beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen van de aanwezige en vertegenwoordigde bestuurders. Bij staking van stemmen wordt het voorstel verworpen.

Periodiciteit van de vergaderingen en deelname

De Raad van Bestuur kwam tijdens het academiejaar 2017-2018 negen keer samen.

De vergaderingen vonden plaats op 18 oktober 2017, 14 december 2017, 20 februari 2018, 13 maart 2018, 24 april 2018, 23 mei 2018, 19 juni 2018, 05 juli 2018 en 11 september 2018.

Het globale aanwezigheidsniveau op de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor het academiejaar 2017-2018 bedraagt 71,5%.

In het academiejaar 2018-2019 zijn er acht vergaderingen van de Raad van Bestuur gepland.

2.3 COMITÉS OPGERICHT DOOR DE RAAD VAN BESTUUR

De voorzitter van de Raad van Bestuur ziet erop toe dat de raad de leden en een voorzitter aanstelt voor elk comité. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het Auditcomité niet voor. Elk comité bestaat uit ten minste drie leden. De duur van het mandaat als lid van een comité mag de duur van het lidmaatschap van de Raad van Bestuur niet overtreffen. Bij het beslissen over de concrete samenstelling van een comité wordt aandacht besteed aan de specifieke behoeften en kwaliteiten die nodig zijn voor de optimale werking van dat comité. Elk comité kan naar keuze niet-leden uitnodigen om de vergaderingen bij te wonen.

2.3.1 Auditcomité

Samenstelling

De Raad van Bestuur richt een Auditcomité op bestaande uit ten minste drie bestuurders. Een lid van de Raad van Bestuur zit het comité voor.

Het Auditcomité is als volgt samengesteld: Anita Dewispelaere (voorzitter), Raphaël De Rycke, Lieve Logghe en Jean-Paul Van Avermaet. De afgestaanigd bestuurder is waarnemend lid en de interne auditor is secretaris.

⁴ Met betrekking tot bepaalde onderwerpen moet de Raad van Bestuur vooraf, hetzij het advies inwinnen van, hetzij overleg plegen of onderhandelen met bepaalde medezeggenschaps- en onderhandelingsorganen, waarvan de bevoegdheden en de werking door de decreetgever zijn omschreven.

Bevoegdheden

Het Auditcomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur inzake de uitoefening van zijn financiële en controleopdrachten. Het Auditcomité rapporteert aan de Raad van Bestuur over de uitvoering van de volgende controletaken: monitoring van het financiële verslaggevingsproces, monitoring van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer, monitoring van de interne audit en van zijn doeltreffendheid, monitoring van de wettelijke controle van de jaarrekening inclusief de opvolging van de vragen en aanbevelingen geformuleerd door de revisor, de beoordeling en monitoring van de onafhankelijkheid van de revisor en tot slot de voordracht van benoeming en verlenging van het mandaat van de revisor aan de Raad van Bestuur.

Werking

Het Auditcomité vergadert minstens driemaal per jaar waarvan eenmaal ter bespreking van de jaarrekening en eenmaal ter bespreking van de begroting. De werking van het Auditcomité staat beschreven in het auditcharter.

De voorzitter van het Auditcomité is verantwoordelijk voor de rapportering vanuit het Auditcomité aan de Raad van Bestuur en brengt aan de Raad van Bestuur verslag uit over de uitoefening van zijn taken bij de goedkeuring van de begroting en de jaarrekening.

Het Auditcomité vergaderde tijdens het academiejaar 2017-2018 op 13 oktober 2017, 1 december 2017, 2 februari 2018, 8 maart 2018, 22 mei 2018 en 5 juli 2018.

2.3.2 Benoemings- en evaluatiecomité

Samenstelling

De Raad van Bestuur richt een Benoemings- en evaluatiecomité op bestaande uit ten minste drie bestuurders. De duur van het lidmaatschap van het Benoemingscomité kan de duur van het bestuursmandaat niet overschrijden. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het comité voor, tenzij de voorzitter van de Raad van Bestuur beslist om die bevoegdheid te delegeren aan een ander lid van de Raad van Bestuur.

Het Benoemings- en evaluatiecomité is als volgt samengesteld: Ann Demeulemeester – voorzitter, Jean-Paul Bosteels, Raphaël De Rycke, Joris Rossie, Johan Van den Driessche, Kristien Vermoesen.

Bevoegdheden

Het Benoemingscomité formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur inzake de benoeming van bestuurders. Ook zorgt het ervoor dat het benoemings- en herbenoemingsproces objectief en professioneel verloopt. Meer specifiek dient het Benoemingscomité de benoemingsprocedures voor bestuurders uit te werken, periodiek de omvang en de samenstelling van de Raad van Bestuur te evalueren en aan de Raad van Bestuur aanbevelingen te doen aangaande wijzigingen ter zake, indien er openstaande bestuursmandaten zijn, kandidaten te zoeken en ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur voor te dragen en opvolgingskwesaties terdege in overweging te nemen.

Het Benoemingscomité neemt de voorstellen in overweging die worden gedaan door de Directie.

Werking

Het Benoemingscomité vergadert minstens eenmaal per jaar op uitnodiging van de voorzitter. Een vergadering kan altijd worden bijeengeroepen op verzoek van een van zijn leden.

Wanneer de omstandigheden dit vereisen, kan de voorzitter van het Benoemingscomité bij hoogdringendheid een vergadering bijeenroepen of kan een schriftelijke (m.i.v. e-mail) vergaderprocedure worden georganiseerd.

Het Benoemingscomité kwam tijdens het academiejaar 2017-2018 samen op 14 december 2017 en 13 maart 2018.

2.3.3 Remuneratiecomité

Samenstelling

De Raad van Bestuur richt een Remuneratiecomité op bestaande uit ten minste drie bestuurders. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het comité voor, tenzij de voorzitter van de Raad van Bestuur beslist om die bevoegdheid te delegeren aan een ander lid van de Raad van Bestuur.

Het Remuneratiecomité is als volgt samengesteld: Ann Demeulemeester – voorzitter, Raphaël De Rycke, Anita Dewispelaere, Johan Van den Driessche en Charlotte Verhaeghe.

Bevoegdheden

Het Remuneratiecomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur inzake de waardering, verloning en mandaatsvergoedingen van directieleden.

Werking

Het Remuneratiecomité vergadert op uitnodiging van de voorzitter en kwam in het academiejaar 2017-2018 samen op 19 juni 2018.

2.4 DIRECTIECOMITÉ

Het Directiecomité is statutair door de Raad van Bestuur belast met het dagelijks bestuur van de vereniging.

Samenstelling

De leden van het Directiecomité worden aangeduid door de Raad van Bestuur.

Het Directiecomité is samengesteld uit:

- de algemeen directeur (voorzitter)
- de algemeen beheerder
- de directeur professionele opleidingen
- de personeelsdirecteur
- de financieel directeur
- een campusdirecteur⁵ (tot 19-10-2017)

Bevoegdheden

Het Directiecomité:

- neemt alle nodige maatregelen om de uitbouw van Odisee als University College te verwezenlijken en de kwaliteit van het onderwijs, het wetenschappelijk onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening te bevorderen (cfr. opdracht UC-raad)
- bereidt de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor en voert de beslissingen van de Raad uit
- is verantwoordelijk voor het dagelijks beleid van het UC en voor de overeenkomsten die ter verwezenlijking van het beleid worden afgesloten. Tot het dagelijks beleid behoren onder andere het personeelsbeleid, het studentenbeleid, het logistieke beleid, het financieel beleid. Vooraleer het een overeenkomst van strategisch belang afsluit, legt het Directiecomité een voorstel van beslissing voor aan de Raad van Bestuur
- houdt toezicht op de uitvoering van de bevoegdheid die de Raad van Bestuur aan bepaalde personen heeft verleend om de instelling ten aanzien van derden te vertegenwoordigen in aangelegenheden die betrekking hebben op het dagelijks beleid
- handhaaft de academische orde en overlegt desgevallend over tuchtmaatregelen in overeenstemming met de vigerende tuchtreglementen

Werking

Het Directiecomité vergadert wekelijks.

Het Directiecomité treedt op als een college. Het beslist bij consensus. Bij gebrek aan consensus beslist de voorzitter van het Directiecomité, na overleg met de voorzitter van de Raad van Bestuur.

De leden van het Directiecomité rapporteren aan de algemeen directeur, m.u.v. de algemeen directeur die aan de voorzitter van de Raad van Bestuur rapporteert.

Tijdens het academiejaar 2017-2018 besliste de Raad van Bestuur bij de uitrol van de governance-oefening de structuur van het Directiecomité aan te passen, voor wat de samenstelling, de functieprofielen en de werking betreft.

Van de 7 directiefuncties waaruit het vernieuwde Directiecomité bestaat zijn er 5 functies ingenomen, gelet op het vertrek van Gertjan Desmet uit het Directiecomité op 19-10-2017. Concreet gaat het over Joris Rossie (algemeen directeur), Candice De Windt (directeur Onderwijs en Onderzoek), Greet Raspoet (directeur Algemeen beheer), Gunter Elebaut (directeur Financieel beleid en juridische zaken) en Domien Dessein (directeur Personeel).

⁵ Gelet op de fasering van de fusie werd het Directiecomité tijdelijk aangevuld met de campusdirecteur Sint-Niklaas.

De Raad van Bestuur beslist tijdens zijn vergadering van 20 september 2017 om de definitieve vacantverklaring van de functie van directeur Permanente vorming uit te stellen tot er meer duidelijkheid is over de verdere samenwerking met KU Leuven. Om de nieuwe governancestructuur toch te laten starten wordt Jo Van den Bossche voor één jaar ad interim aangesteld als lid van het Directiecomité. *(Het Directiecomité zal in de Raad van Bestuur van 19 juni 2018 voorstellen om die tijdelijke aanstelling met een jaar te verlengen in het kader van de gefaseerde invoering van de nieuwe onderverdeling tussen onderwijs, onderzoek en permanente vorming.)*

Na goedkeuring van de principes beslist de Raad van Bestuur op 18 oktober 2017 om de nieuwe functie van 'directeur Student en Talent' vacant te verklaren. Op 17 december 2017 stelt de Raad van Bestuur Harry Parys aan in die functie.

Het Directiecomité is vanaf dan samengesteld als volgt:

- de algemeen directeur (voorzitter)
- de directeur Algemeen Beheer
- de directeur Onderwijs en Onderzoek
- de directeur Personeel
- de directeur Financiële en Juridische zaken
- de directeur Student en Talent
- de directeur Permanente Vorming

Op 20-02-2018 beslist de Raad van Bestuur over de functiebeschrijvingen van het Directiecomité (cf. supra). Ook de bevoegdheid van het Directiecomité wordt aangepast als volgt:

Het Directiecomité is het hoogste operationele beslissingsorgaan binnen de organisatie. Het krijgt haar verantwoordelijkheid rechtstreeks van de Raad van Bestuur die het Directiecomité belast met de uitvoering van de strategische doelstellingen en het dagelijks bestuur van Odisee.

Het Directiecomité legt aan de Raad van Bestuur verantwoording af over de gedelegeerde bevoegdheden en informeert de Raad van Bestuur op een transparante wijze over haar werkzaamheden.

Het Directiecomité kan een deel van haar bevoegdheden verder delegeren binnen de organisatie op basis van een duidelijke bevoegdheidsdelegatie, gekoppeld aan de nood van verantwoording in verband met gedelegeerde bevoegdheden. Het Directiecomité blijft evenwel eindverantwoordelijke naar de Raad van Bestuur toe.

Iedere directiefunctie draagt een drievoudige verantwoordelijkheid: voor Odisee in zijn totaliteit, voor zijn/haar eigen bevoegdheden, voor een aantal transversale bevoegdheden en desgevallend ook voor bijzondere projecten binnen het Directiecomité.

Niettegenstaande elk directielid de verantwoordelijkheid heeft om bij te dragen tot de transversale bevoegdheden is een aantal leden binnen het Directiecomité trekker voor één van die bevoegdheden en zal hij/zij tweejaarlijks hierover rapporteren op het Directiecomité.

De leden van het Directiecomité worden aangesteld door de Raad van Bestuur.

Het Directiecomité vergadert wekelijks.

Het Directiecomité streeft naar een collegiale besluitvorming die resulteert in een consensus. Indien een directielid niet akkoord kan gaan met een standpunt kan dit worden opgenomen in het verslag en/of meegedeeld worden aan de voorzitter van de Raad van Bestuur. Systematisch terugkerende bezwaren worden besproken met de voorzitter van de Raad van Bestuur en/of worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur. De leden van het Directiecomité rapporteren aan de algemeen directeur, m.u.v. de algemeen directeur die aan de voorzitter van de Raad van Bestuur rapporteert.

2.5 UC-RAAD

Samenstelling

De UC-raad is samengesteld uit:

- de algemeen directeur (voorzitter)
- de leden van het Directiecomité
- de leden van het Bestuurscollege PO
- een studentenvertegenwoordiger die eveneens lid is van de Raad van Bestuur
- een vertegenwoordiger van het Bestuurscollege HBO5 (waarnemend lid)

Bevoegdheden

De UC-raad:

- stelt alle nodige maatregelen voor om de uitbouw van Odisee als University College te verwezenlijken en de samenwerking tussen de diverse opleidingen te stimuleren en te coördineren
- bereidt de vergaderingen van de Academische Raad inhoudelijk voor en bepaalt daartoe het UC-standpunt
- is verantwoordelijk voor het ontwerpen en monitoren van het onderwijskundige, het onderzoeks-, het studenten- en het kwaliteitsbeleid van het UC
- coördineert de academische kalenders en het taakinvullingsbeleid
- bespreekt de implementatie van het personeelsbeleid
- formuleert alle beleidsvoorstellen tot programmatie en rationalisatie, ter bespreking en bekrachtiging door de Academische Raad en de Raad van Bestuur
- bereidt de wijzigingen aan het reglement Bestuur, medezeggenschap en werking voor ter voorlegging aan de Raad van Bestuur
- neemt kennis van de beslissingen die het Directiecomité binnen zijn hierna beschreven bevoegdheid heeft genomen en beschikt over het initiatiefrecht om amendementen op de beslissingen voor te stellen

Werking

De UC-raad werkt beleidsvoorbereidend ten behoeve van de Academische Raad en de Raad van Bestuur. Hij neemt zijn beslissingen bij consensus. Bij gebrek aan consensus beslist het Directiecomité volgens de daar geldende beslissingsregels.

Tijdens zijn vergadering van 14-12-2017 beslist de Raad van Bestuur tot de oprichting van een Onderwijsraad 1.0. De raad vervangt vanaf dat ogenblik de UC-Raad. De startvergadering van de Onderwijsraad vindt plaats op 08-03-2018.

Op 24-04-2018 beslist de Raad van Bestuur de naam aan te passen tot O-Raad en benadrukt tegelijkertijd de adviserende rol van de O-Raad t.o.v. het Directiecomité, door de leden van het Directiecomité niet te betrekken bij het formuleren van concrete adviezen ten aanzien van het Directiecomité.

Het goedgekeurde reglement dat de samenstelling, de bevoegdheden en de werking van de O-Raad beschrijft is hieronder terug te vinden en opgenomen in het reglement Bestuur, Medezeggenschap en Werking 2018-2019.

O-RAAD

Samenstelling

- directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter) (lid Directiecomité)
- directeur Permanente Vorming (lid Directiecomité)
- directeur Student en Talent (lid Directiecomité)
- directeur Onderzoek en Projectbeheer
- directeur Kwaliteit en Beleid
- directeur Integratie HBO5
- vertegenwoordiger HBO5 Verpleegkunde
- directeurs van de studiegebieden
- studentenvertegenwoordiger

Bevoegdheden

De O-raad:

- fungeert als een beleidsvoorbereidend en beleidsondersteunend orgaan voor onderwijs, onderzoek, maatschappelijke dienstverlening, permanente vorming en studentenbeleid voor het Directiecomité
- geeft advies over de nodige maatregelen om de uitbouw van de decretale taken te stimuleren
- geeft advies over het ontwerpen, monitoren en evalueren van het onderwijskundige, het onderzoeks- en het studentenbeleid van Odisee

Het Directiecomité kan steeds advies vragen m.b.t. decretale opdrachten aan de O-raad.

De O-raad kan op eigen initiatief advies geven aan het Directiecomité m.b.t. decretale opdrachten.

Werking

De O-raad treedt op als een college.

De O-raad adviseert bij consensus en vergadert in principe één maal per maand. Bij het ontbreken van consensus geeft de O-raad een gemengd advies. De leden van de O-raad die ook zetelen in het Directiecomité onthouden zich bij het opstellen van het advies.

Het advies moet gemotiveerd zijn en het niet opvolgen van een advies moet gemotiveerd worden door het Directiecomité. Bij het niet volgen van een advies engageert het Directiecomité zich om hierover in debat te gaan op de eerstvolgende O-raad.

2.6 BESTUURSCOLLEGE PO

Opdracht

Het Bestuurscollege fungeert als een beleidsvoorbereidend en coördinerend orgaan voor de professionele opleidingen. Het bereidt inhoudelijk de vergaderingen van de UC-raad voor, brengt agendapunten aan voor het Directiecomité van het UC, bevordert de samenwerking tussen professionele opleidingen onderling enerzijds en professionele opleidingen en academische opleidingen anderzijds en werkt concrete initiatieven op dit terrein uit. Het Bestuurscollege bekrachtigt alle beslissingen die door expertiscellen, door stuurgroepen en door de onderzoeksraad voorbereid werden en die een impact hebben op de werking van de opleidingen/clusters en studiegebieden.

Volgende thema's komen o.m. aan bod:

- het optimaliseren van de onderwijsorganisatie, de onderwijsleersituatie en de onderwijsontwikkeling
- het ontwerpen van de academische kalender
- het stroomlijnen van het taakinvullingsbeleid
- het opvolgen en stimuleren van het kwaliteitsvol werken in de professionele opleidingen
- de positionering t.o.v. het academisch onderwijs, de partners van de associatie en de partners in de regio
- het inventariseren en verder uitbouwen van het aanbod van basisopleidingen, postgraduaatopleidingen en initiatieven van permanente vorming
- het opvolgen van het praktijkgericht onderzoek
- de uitbouw van de contacten met het werkveld
- de internationalisering
- de coördinatie van het HRM-beleid in de professionele opleidingen

Samenstelling

- de voorzitter professionele opleidingen
- de studiegebied directeurs
- de directeur Onderwijs en Kwaliteit
- de directeur Onderzoek en Projectbeheer

Naargelang het agendapunt kunnen deskundigen uitgenodigd worden.

In het academiejaar 2017-2018 was het Bestuurscollege PO als volgt samengesteld:

- Candice De Windt (voorzitter)
- Annelies Ghyselinck (verslaggever)
- Mieke Beckers
- Gertjan De Smet
- Ann Martin
- Jo Praet
- Ans Mouton
- Luk Schoofs
- Tanja Nuelant
- Harry Parys
- Walter Roossens
- Paul Garré
- Dirk Smits

Werking

Het Bestuurscollege vergadert onder het voorzitterschap van de voorzitter Professioneel Onderwijs en in principe eenmaal per maand.

In academiejaar 2017-2018 vergaderde het Bestuurscollege op 21 augustus 2017, 18 september 2017, 30 oktober 2017, 4 december 2017, 22 januari 2018, 26 februari 2018 en 7 mei 2018.

2.7 BESTUURSCOLLEGE HBO5

In het academiejaar 2017-2018 werden de taken van het Bestuurscollege HBO5 overgenomen door de UC-Raad die werd uitgebreid met een vertegenwoordiger van de HBO5-opleidingen (de heer Jan De Bruyn).

Daar werden alle voorstellen m.b.t. de HBO5-opleidingen/graduaatsopleidingen van het samenwerkingsverband besproken en van advies voorzien.

De voorstellen werden aangeleverd door enerzijds de Taskforce graduaatsopleidingen (met de HBO5-opleidingen van de CVO's) en anderzijds de Stuurgroep verpleegkunde (met de HBO5-opleidingen verpleegkunde).

De voorstellen hadden voornamelijk betrekking op de decretaal bepaalde thema's die specifiek werden toegewezen aan het samenwerkingsverband:

- de gezamenlijke organisatie van opleidingen van het hoger beroepsonderwijs
- het vastleggen van een gezamenlijke onderwijs- en examenregeling en evaluatiereglement
- het ontwikkelen van een gemeenschappelijk intern kwaliteitszorgsysteem voor de opleidingen van het hoger beroepsonderwijs
- het aanvragen van de accreditatie voor opleidingen van het hoger beroepsonderwijs als gezamenlijke opleidingen
- het indienen van dossiers voor de omvorming van de opleidingen, vermeld in art. 160 van het Decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs
- de ontwikkeling van het curriculum en het uittekenen van vervolgotrajecten in inhoudelijk aansluitende professionele bacheloropleidingen
- de optimalisering van de dienstverlening voor de cursisten
- de optimalisering van de inzetbaarheid en professionalisering van het personeel, binnen de grenzen van de regelgeving die op de betrokken personeelsleden van toepassing is
- de uitbouw van een cursistenbegeleiding
- het beschikbaar maken van de sociale voorzieningen voor de cursisten
- het uitwerken van de communicatie(strategie) over het aanbod hoger beroepsonderwijs
- de organisatie van de toelatingsproef, vermeld in artikel 34, §2 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs en artikel 15ter van het decreet van 30 april 2004 betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en houdende dringende hogeronderwijsmaatregelen.

3 INSPRAAK EN MEDEZEGGENSCHAPORGANEN

3.1 ACADEMISCHE RAAD

Samenstelling

De Academische Raad is samengesteld uit:

- vertegenwoordigers van het **instellingsbestuur**:
 - de algemeen directeur (voorzitter)
 - de directeur Algemeen Beheer (effectief lid)
 - de directeur Onderwijs en Onderzoek (effectief lid)
 - drie studiegebied directeurs die jaarlijks of tweejaarlijks wisselen, waarbij het mandaat van de studiegebieddirecteur met het grootste aantal studenten de volledige mandaatsperiode effectief lid blijft (effectieve leden)
 - het diensthoofd Studentenadministratie (waarnemend lid)
 - de directeur Dienst Kwaliteit en Beleid (waarnemend lid)

- het diensthoofd van STUVO+ (waarnemend lid)
- een vertegenwoordiger van het academisch onderwijs (waarnemend lid)
- vertegenwoordigers van het personeel:
 - twee vertegenwoordigers uit elk studiegebied (effectieve leden, gemandateerd door verkiezingen)
 - twee vertegenwoordigers van het administratief en technisch personeel (effectieve leden, gemandateerd door verkiezingen)
- vertegenwoordigers van de studenten:
 - vijf studenten uit het professioneel onderwijs, waarbij een goede verdeling tussen de studiegebieden wordt nagestreefd (effectieve leden)
 - een student uit het academisch onderwijs (waarnemend lid)
- vier ombudspersonen (waarnemende leden)

De Academische Raad is op 1 oktober 2017 als volgt samengesteld:

Vertegenwoordigers van het instellingsbestuur:

Candice De Windt, Ans Mouton, Harry Parys, Greet Raspoet, Walter Roossens, Joris Rossie

Vertegenwoordigers personeel:

Bart De Nul, Marijke Dierickx, Francine Dreesen, Lieve Duthoy, Marijke Goedemé, Erik Peeters, Annemie Samuel, Hans Van Crombrugge, Katrien Van Hauwermeiren, Marleen Vercauteren

Plaatsvervangers: Pascal Lefever, Kathy Pletinckx, Sara Van den Bulcke

Vertegenwoordigers studenten:

Kimberly Cauwberghs, Lauren Culleton, Hannah Hamal, Stijn Pinkhof, Seppe willems

Waarnemers:

Marijke Baeyens, Anja De Kimpe, Johan Eyckmans, Paul Garré, Marc Ophalvens, Ingrid Reniers, Erik Uytterhoeven, Els Vos

Bevoegdheden

De Academische Raad heeft informatierecht over alle aangelegenheden en advies- en overlegbevoegdheid over de onderwijskundige aspecten van bepaalde aangelegenheden. Over volgende onderwijskundige aspecten heeft de Academische Raad advies- of overlegbevoegdheid:

- Adviesbevoegdheid:
 - verandering van de doelstelling van de instelling
 - uitbreiding, inkrimping of beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of een belangrijk onderdeel ervan
 - bouwprojecten
 - de vaststelling en de wijziging van het beleid inzake interne kwaliteitsbewaking met betrekking tot de onderwijs- en onderzoeksopdracht
 - het onderzoeksbeleid van de instelling, het plan tot verwezenlijking van dit beleid en zijn jaarlijkse aanpassingen, waarin hij het beleid van de verschillende departementen coördineert
 - de programmatie van de instelling
- Overlegbevoegdheid:
 - beleid met betrekking tot de besteding en de verdeling van de middelen
 - de vaststelling van de criteria voor de aanwending van de werkingsuitkering, de vaststelling van de begroting en de personeelsformatie
 - de algemene organisatie van de werking van de instelling
 - de vaststelling en de wijziging van het huishoudelijke reglement van de instelling
 - de vaststelling en de wijziging van het globale beleid inzake onderwijs- en examenregeling
 - de concrete vaststelling en de wijziging van de onderwijs- en examenregeling
 - de deelname aan of de beëindiging van een onderwijsexperiment
 - de vaststelling of de wijziging van het globale nascholingsbeleid van de instelling
 - de vaststelling en de wijziging van het beleid met betrekking tot de sociale voorzieningen ten behoeve van de studenten
 - het toezicht op, de evaluatie en de coördinatie van de opleidingsprogramma's en de studiebegeleiding
 - de organisatie van het academiejaar met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling
 - overdracht of fusie van de instelling

De Academische Raad kan op vraag van het instellingsbestuur of op eigen initiatief adviezen verlenen met betrekking tot:

- de vaststelling van de pedagogische criteria met betrekking tot de besteding van de middelen
- de vaststelling van de pedagogische criteria voor de taakverdeling van het personeel
- de samenwerkingsakkoorden met derden
- de algemene organisatie en de werking
- de programmatie van de opleiding
- de programmatie, de organisatie en de evaluatie van het onderzoeksbeleid
- de goedkeuring van onderzoeksprojecten
- de evaluatie van de onderzoeksactiviteiten
- de vormgeving van de interne kwaliteitsbewaking met betrekking tot de onderwijs- en onderzoeksopdracht
- de indeling van elke opleiding in opleidingsonderdelen en studiejaar
- de uitdrukking van de studieomvang van elke opleiding in studiepunten
- de onderwijs- en examenregeling
- de vaststelling van de criteria voor het opstellen van de opleidingsprogramma's en de pedagogische methodes
- de evaluatie van het onderwijs
- de organisatie en de evaluatie van de studiebegeleiding
- de organisatie van en de controle op de examens en de evaluatie van de examenregeling
- het beleid inzake de permanente vorming
- de oprichting van vaste of tijdelijke commissies en werkgroepen
- de organisatie van de onderwijsactiviteiten

De Academische Raad wordt door de algemeen directeur geïnformeerd over het gevolg dat aan zijn adviezen wordt gegeven. De Academische Raad bepaalt autonoom over welke aangelegenheden hij een advies nodig acht. Behoudens hoogdringendheid is de Academische Raad verplicht het advies in te winnen van de Studentenraad en de kernteams over inhoudelijke en structurele wijzigingen in de curricula van de basisopleidingen.

Werking

De Academische Raad beslist bij gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen, waarbij de stemmen als volgt zijn verdeeld:

- Instellingsbestuur: 3/8 stemmen
- Personeel: 3/8 stemmen
- Studenten: 2/8 stemmen

Indien geen eenparigheid van stemmen werd bereikt, kan de minderheid – binnen drie werkdagen na de vergadering – bij de voorzitter van de Academische Raad een gemotiveerde nota neerleggen die bij het uitgebrachte advies wordt gevoegd. Om geldig te vergaderen moet het effectieve aantal stemgerechtigde aanwezigen minstens gelijk zijn aan de helft van het stemmentotaal. Is dit quorum niet bereikt, dan roept de voorzitter de Academische Raad opnieuw samen, minstens een week en hoogstens drie weken na de eerste vergadering. Op die tweede vergadering kan geldig worden beslist, ongeacht het aantal aanwezigen. Elke afvaardiging (studenten, personeel, instellingsbestuur) moet evenwel vertegenwoordigd zijn.

De Academische Raad vergadert in principe vijfmaal per academiejaar.

In academiejaar 2017-2018 vergaderde de Academische Raad op 26 oktober 2017, 29 januari 2018, 22 februari 2018, 17 mei 2018 en 21 juni 2018.

3.2 HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITÉ (HOC)

Samenstelling

Op basis van artikel 303 van het hogescholendecreet bestaat het aantal effectieve afgevaardigden van het personeel in het HOC uit maximaal negen leden. De werkgeversdelegatie mag niet meer leden omvatten dan de werknemersdelegatie.

In het academiejaar 2017-2018 was het HOC als volgt samengesteld:

Werkgeversvertegenwoordiging effectief: Gertjan De Smet, Domien Dessein, Candice De Windt, Jo Praet, Greet Raspoet, Joris Rossie

Plaatsvervangers: Walter Roossens

Werknemersvertegenwoordiging effectief: Liesbet Butaye, Jan Goossens, Ada Peeters, Heidi Poelman, Leen Trommelmans, Els Tryssoone, Jan Vanneste, Patrick Van Nieuwenhuize

Plaatsvervangers: /

Technici: Tom Vandersteene

Werking

Het HOC vergadert ten minste eenmaal per maand, met uitzondering van de maanden juli en augustus.

De bevoegdheden van het HOC worden geregeld door de artikelen 77, 85, 141, 157 en 302 van het decreet. Het HOC heeft:

- onderhandelingsbevoegdheid betreffende de materies bepaald in:
 - artikel 77 van het decreet (evaluatie)
 - de artikelen 2 en 11 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en de artikelen 3, 4, 5, 6 en 7 van het Koninklijk Besluit van 29 augustus 1985, die een nadere omschrijving geven van de grondregelen, zoals bepaald in de wet van 19 december 1974
 - het opstellen en/of wijzigen van het arbeidsreglement (artikel 302 § 1, eerste lid van het decreet)
- instemmingsbevoegdheid over:
 - de criteria voor het toekennen van premies op basis van persoonlijke verdiensten (art. 141 en 157 van het decreet)
 - de samenstelling van de colleges van beroep inzake tucht en inzake evaluatie (art. 85 en 77 van het decreet)
- informatierecht betreffende de materies bepaald in artikel 302 § 1, derde lid:
 - algemene informatie met betrekking tot de werking en de organisatie van het UC
 - het organogram van het UC, met de interne organisatiestructuur, de bestuursstructuur, de verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden
 - de statuten van het UC
 - de begroting
 - de meerjarenbegroting
 - in voorkomend geval het financieringsplan bedoeld in artikel 232
 - de jaarrekening
 - het jaarverslag
 - een overzicht van de inkomsten van welke aard dan ook
 - de personeelsformatie
 - de evolutie van het aantal personeelsleden en de vooruitzichten met betrekking tot de tewerkstelling
 - de evolutie van de studentenaantallen en van de slaagcijfers per opleiding
 - de samenwerkingsakkoorden en de samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 283
 - de fysieke inventaris van de onroerende goederen van het UC
 - een toelichting bij het systeem van enveloppefinanciering en het resultaat hiervan op het UC
 - de programmatieplannen en rationalisatieplannen met betrekking tot studiegebieden, opleidingen en opties
 - de inlichtingen met betrekking tot het nascholingsbeleid, het projectmatig wetenschappelijk onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening
 - de sociale voorzieningen voor de studenten
 - de prioriteiten inzake de uitrusting van het UC
 - de accommodatiemogelijkheden
 - de adviezen van de studentenraad, van de academische raad en in voorkomend geval van de departementale raden

Op vraag van het Hogeschoolonderhandelingscomité kan de bedrijfsrevisor verslag uitbrengen over alle financiële bescheiden.

In academiejaar 2017-2018 vergaderde het HOC op 7 september 2017, 4 oktober 2017, 12 oktober 2017, 9 november 2017, 7 december 2017, 11 januari 2018, 1 februari 2018, 1 maart 2018, 5 april 2018, 3 mei 2018, 7 juni 2018 en 28 juni 2018.

3.3 STUDIEGEBIEDONDERHANDELINGSCOMITÉ (SOC)

Samenstelling

Ieder SOC bestaat uit gemandateerde vertegenwoordigers van het hogeschoolbestuur en ten minste evenveel afgevaardigden van het personeel. De afvaardiging van het personeel bestaat uit maximaal zes effectieve vertegenwoordigers en zes plaatsvervangers.

Werking

De SOC's hebben informatie-, overleg- en adviesrecht.

In de schoot van het SOC kan worden onderhandeld over aangelegenheden waartoe het HOC het SOC mandateert (delegatie). Het SOC kan het HOC ook verzoeken om over bepaalde studiegebiedaangelegenheden te kunnen onderhandelen. Over de resultaten van die onderhandelingen kan het SOC ook een protocol afsluiten dat rechtsgeldig wordt mits een bekrachtiging door het HOC met een protocol van akkoord. Op die wijze wordt de coherentie gegarandeerd tussen de diverse protocols die in het UC worden afgesloten.

Studiegebiedoverstijgende problemen worden steeds op het HOC-niveau behandeld, tenzij het HOC dat anders bepaalt.

Overzicht per studiegebied:

Studiegebied Gezondheidszorg

Vergadering van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2017-2018 op 4 oktober 2017, 13 december 2017 en 28 februari 2018.

Samenstelling sinds juni 2017:

Werkgeversdelegatie: Jo Praet, Jos Parmentier, Kathy Pletinckx, Katrien De Wilde

Werknemersdelegatie: Leen Trommelmans, Monique Michiels, Ives De Mil, Marijke Goedemé, Marleen Vercauteren

Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2017-2018 op 20 maart 2018.

Samenstelling:

Wergeversdelegatie: Walter Roossens (tot en met 31 januari 2018), Luk Schoofs (vanaf 1 februari 2018), Katrijn Claes, Genoveva Ravijts, Christophe De Bruyn

Werknemersdelegatie: Herman Drieghe, Sigrid Roelandt, Joris Van Hecke

Studiegebied Industriële Wetenschappen en Biotechniek

Vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2017-2018 op 23 november 2017, 8 februari 2018 en 17 mei 2018.

Samenstelling:

Werkgeversdelegatie: Ans Mouton, Luk Schoofs, Jos Van De Wille, Patrick Demeyere (als waarnemer: Laetitia Gremontprez, Peter Demeester, Stef Aerts, Annemie Vermeyen, Sylvie De Muynck, Dirk Merckx)

Werknemersdelegatie: Brigitte Van Ursel, Liesbet Butaye, Guido Decorte, Caroline Van Assche, David Peeters, Anthony De Proft, Patrick Devoldere

Studiegebied Onderwijs

Vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2017-2018 op 22 januari 2018.

Samenstelling:

Werkgeversdelegatie: Ward De Boe, Bart De Nul, Gertjan De Smet, Els Mertens, Ann Martin, Geert Van Buynder

Werknemersdelegatie: Ada Peters, Nora Coulommier, Fernand Mesdom, Peter Van der Eedt, Filip Vandewiele, Marleen Vermeir

Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Er vonden geen vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité plaats tijdens het academiejaar 2017-2018.

3.4 CAMPUSRAAD

Samenstelling

Er zijn in de instelling vier campussen waar een campusdirecteur aangesteld wordt (Campus Dirk Martens, Campus Brussel, Technologicampus Gent en Campus Waas) en er zijn twee campussen waar een campuscoördinator aangesteld wordt (Campus Schaarbeek en Campus Dilbeek). Voor de zes campussen wordt een Campusraad opgericht.

Op voorstel van de campusdirecteur stelt de Raad van Bestuur de Campusraden samen. De Campusraden zijn samengesteld als volgt:

- de campusdirecteur/-coördinator (voorzitter)
- een vertegenwoordiging van de Stuvoraad/raden en de dienst Facilitair management
- de vertegenwoordigers van het onderwijzend personeel en van het administratief personeel m.i.v. de vertegenwoordiger van het personeel in HOC en CPB van de betrokken campus (één vertegenwoordiger per studiegebied)
- de vertegenwoordiging van de studenten
- naargelang van het agendapunt: deskundigen

Werking

Op de vergaderingen van de campusraad wordt informatie verstrekt en overleg gestimuleerd. Er worden punten geagendeerd met betrekking tot het kwaliteitsvol opleiden en het samenleven op de campus:

- het dynamisch samenspel tussen studenten, docenten en medewerkers van onderwijsondersteunende diensten
- de organisatie van gezamenlijke evenementen zoals infodagen, openlesdagen, kerstvieringen ...
- het vergroten van de cohesie tussen studenten, docenten en medewerkers van de verschillende opleidingen
- de uitrusting van de campus wat betreft facilitaire, logistieke en didactische aspecten
- de interactie met de omgeving (stad, betrokken werkveld ...)
- ...

De Campusraad vergadert ten minste driemaal per academiejaar onder het voorzitterschap van de campusdirecteur.

Naar aanleiding van bepaalde agendapunten kunnen studiegebied directeurs en campusdecanen vragen om uitgenodigd te worden op de samenkomsten van de Campusraden. In ieder geval krijgen zij steeds de agenda en het verslag van die vergaderingen.

Overzicht per campus:

Vergaderingen van de **Campusraad Brussel** tijdens het academiejaar 2017-2018 op 16 oktober 2017, 5 maart 2018 en 18 juni 2018.

In academiejaar 2017-2018 was de Campusraad Brussel als volgt samengesteld:

Marc Andries, Bea De Rooms, Ria De Sadeleer, Elke Lievens, Stijn Pinkhof, Jo Praet, Greet Raspoet, Erwin Snauwaert, Joëlle Theunis, Erik Uytterhoeven, Anja Van den Broeck, Jan Van den Broeck, Ann Van Tricht

Vergaderingen van de **Campusraad Schaarbeek** tijdens het academiejaar 2017-2018 op 28 november 2017, 30 januari 2018 en 8 mei 2018.

In academiejaar 2017-2018 was de Campusraad HIG als volgt samengesteld: Anja Carels, Gerd De Clerck, Anja Matthys, Marie-Odette Moreau, Tanja Nuelant, Ellen Van Houdenhove

Vergaderingen van de **Campusraad Dilbeek** tijdens het academiejaar 2017-2018 op 10 oktober 2017, 30 januari 2018 en 19 april 2018.

In academiejaar 2017-2018 was de Campusraad Dilbeek als volgt samengesteld: Peter Coosemens, Kevin De Block, Bart De Nul, Stijn Depuydt, Ghislaine Geerits, Hannah Hamal, Frone Struyk, Hannah Van Den Berghe, Inge Verhaegen

Vergaderingen van de (Sociale) **Campusraad Aalst** tijdens het academiejaar 2017-2018: de Campusraad is tijdens het academiejaar 2017-2018 niet samengekomen.

In academiejaar 2017-2018 was de Sociale Campusraad Aalst als volgt samengesteld: Candice De Windt, Jerome Bossuyt, Chris Bourgeois, Sarah Coppens, Laura De Baene, Peter De Cooman, Lien De Meerleer, Jelke De Muylder, Katrien De Neef, Ivan Mertens, Tirsia Loubin, David Peters, Lena Schockaert, Sarah Smeesters, Roos Steeman, Koen Van de Moortele, Lien Van den Brande, Hilde Van Wesemael, Katrien Waegeman

Vergaderingen van de **Campusraad Sint-Niklaas** tijdens het academiejaar 2017-2018 op: 23 oktober 2017, 29 januari 2018 en 17 mei 2018.

In academiejaar 2017-2018 was de Campusraad Sint-Niklaas als volgt samengesteld: Gertjan De Smet (voorzitter), Stef Aerts, Niklas Arents, Stijn Buysschaert, Robert De Block, Catherine Decraene, Gianni De Leeuw, Wim Deswarte, Katrien De Wilde, Cheyenne Guldemont, Annemie Lambrechts, Charles Lauwers, Pascal Lefever, Janick Horckmans, Caroline Sabbe, Geert Van Buynder, Sara Van den Bulcke, Sven Van der Kruisen, David Van Geert, Paul Van Hoey, Daan Van Hooste, Carine Verdickt

Vergaderingen van de (Sociale) **Campusraad Technologicampus** tijdens het academiejaar 2017-2018 op 24 oktober 2017 en 17 april 2018.

In academiejaar 2017-2018 was de Campusraad Technologicampus als volgt samengesteld: Benjamin Braet, Liesbeth Butaye, Dimitri Coppens, Geert De Lepeleer, Patrick Demeyere, Anthony De Proft, Marleen Kielemoes, Martin Meganck, Ans Mouton, Lenie Pieters, Ilse Roelandt, Filip Thomaes, Bie Van de Castele, Hilde Vanderper, Aagje Vandewalle, Heleen Vandromme, Mieke Vanhoorne, Jo Van Hove, Emmy Van Kerkvoorde, Steven Willems

3.5 STUDENTENRAAD

3.5.1 Algemene studentenraad

Samenstelling

De Algemene studentenraad (ASR) is de studentenraad op instellingsniveau zoals bepaald in het decreet en de campusstudentenraad van de KUL@Odisee. De Algemene studentenraad wordt rechtstreeks verkozen in de maand april van het academiejaar x-1. Het bestuur van de Algemene studentenraad wordt een maand later verkozen in mei van het academiejaar x-1.

De zetels in de Algemene Vergadering zijn verdeeld per opleiding. De stemverdeling is gebaseerd op een zetel per beginnende schijf van zeshonderd studenten. Deze schijf is bepaald op volgende principes: elke opleiding moet vertegenwoordigd zijn, het totaal aantal mandaten mag de vijftig niet overschrijden en de grote opleidingen krijgen meer mandaten.

In academiejaar 2017-2018 was de Algemene studentenraad als volgt samengesteld:

Maxime Leurquin, Luyckfasseel Flora, Tshinkobo Olivier, Vandermercken William, Langeret Joachim, Willems Seppe, Martinez Tapia Paula, Compère Eléonore, Guru Divya Arathi Kumara, Sarfraz Shafaq, Sotnichenko Evgeniia, Yildirim Ibrahim Enes, Cobbaert Alexander, Berina Kristine, Handrick Gaëtan, King David, De Houwer Eliot, Najim Ghizlane, Vanhumbeck Aurélie, Steppé Kumiko, Dubois rachele, Thulie Simon, Uyusmaz Cihan, Verhoeven laetitia, Vancraeyveld Michiel, De Baene Laura, Culleton Laura, Gheldof Phebe, Esma Mchalah, Knaepen Wim, Costenco Parisia, Gelders Dennis, Thijs Linde, Serrana Asher, Vandewoude Enya, Roeland Luka, Vandecasteele Tine, De Block Kevin, Hamal Hannah, Dewaele Hannes, Cauwberghs Kimberley, Schollaert Erik, Van overberghe Ulrich, Pinkhof Stijn, Bouzouf Mohamed, De Dobbeleer Sofie, Vanhoutte Charline, Deswarte Wim, Janssens Romain, De Sterck Stephanie, Huycke Kaat, Zaman Zehlia, Lambrechts Annemie, Agnes Depestel, Stephanie Cazimi, Celine Ibe, #####, Alexandra Fontana, Maarten Wijnants, Marijke Robert, Wevers Sofie, Axelle Martin, Febe Vermandele, Hamed Mohamed, El-sahidi Mustafa, Vandervorst Nikki, Staelens Astrid, Quintelier Lies, Petit Stef, Remko Dehertogh, Sety Lambrecht, Amar Kadouch

Werking

De ASR vergadert minimaal viermaal per academiejaar. Beslissingen worden genomen bij een gewone meerderheid. Beslissingen die enkel betrekking hebben op de professionele respectievelijk academische opleidingen worden genomen door de studenten van de respectievelijke opleidingen. Aanpassingen aan het werkingsreglement, het kiesreglement of het participatiereglement vereisen een drie vierde meerderheid. De definitieve uitsluiting van een lid vereist ook een drie vierde meerderheid.

Bevoegdheden

De Algemene Vergadering is verantwoordelijk voor de kiesprocedure, het mandateren van studentenvertegenwoordigers voor de verschillende mandaten en het uittekenen van de beleidsprincipes.

3.5.2 Dagelijks Bestuur

Samenstelling

Het Dagelijks Bestuur van de studentenraad bestaat uit de voorzitter, de vicevoorzitter en de bestuursleden. Het Dagelijks Bestuur telt minstens één student van de professionele opleidingen en minstens één student van de academische opleidingen.

In het academiejaar 2017-2018 bestond het Dagelijks Bestuur uit:

- Voorzitter: Stijn Pinkhof
- Student-bestuurder: Thomas Eeman
- Secretaris: Maxime Leurquin
- Communicatieverantwoordelijke: Alexander Cobbaert
- IT-verantwoordelijke: Mohamed Bouzouf
- Liaison officer: Alexandra Fontana
- Beleidsadviseur en continuïteitscoördinator: Wouter Ommeslag

Werking

Het Dagelijks Bestuur kan beslissingen nemen bij hoogdringendheid, als de Algemene Studentenraad niet meer tijdig kan worden samengeroepen. Het Dagelijks Bestuur brengt hiervan op de eerstvolgende vergadering van de Algemene Studentenraad schriftelijk of mondeling verslag uit.

Bevoegdheden

Het Dagelijks Bestuur bereidt de vergaderingen van de Algemene Vergadering voor en coördineert de studentenvertegenwoordiging.

3.6 COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Samenstelling

Ten gevolge van de sociale verkiezingen in 2016 en het ontstaan van de fusiehogeschool op 1 januari 2014 zijn er in de hogeschool twee Comités PBW:      voor de campussen Gent-Aalst en      voor de campussen Waas-Brussel (inclusief de campussen Schaarbeek en Dilbeek).

Bevoegdheden

Het comité heeft als opdracht alle middelen te onderzoeken en voor te stellen en actief bij te dragen aan al wat ondernomen wordt om het fysieke en psychische welzijn van de werknemers te bevorderen bij de uitvoering van hun werk. Hiervoor brengt het comité adviezen uit en formuleert het voorstellen omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan. Het comité moet de activiteiten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk stimuleren en de werking ervan opvolgen.

Het comité moet samen met de bevoegde preventieadviseur en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn periodiek en minstens eenmaal per jaar een grondig onderzoek instellen op al de werkplaatsen waar het comité bevoegd is.

Overzicht per comité:

CPBW Gent-Aalst:

Werknemersafvaardiging:

Kathleen Van Damme (categorie arbeiders)

Anthony De Proft (categorie bedienden)

Herman Drieghe (categorie bedienden)

Erik Peeters (categorie bedienden)

Caroline Van Assche (categorie bedienden)

Liesbet Butaye (categorie bedienden)

Plaatsvervanger:

Piet Coussens (categorie bedienden)

Werkgeversafvaardiging:

Greet Raspoet (voorzitter)
Domien Dessen
Wouter Ommeslag
Candice De Windt
Heleen Vandromme

Plaatsvervanger:

Hilde Van Campenhout

CPBW Brussel-Waas:

Werknemersafvaardiging:

Eric Vekeman (categorie arbeiders)
Jan Goossens (categorie bedienden)
Dirk Vermeir (categorie bedienden)
Katrien De Wilde (categorie bedienden)
Marijke Goedemé (categorie bedienden)
Leen Trommelmans (categorie bedienden)
Joris Van Hecke (categorie bedienden)
Monique Michiels (categorie bedienden)

Werkgeversafvaardiging:

Greet Raspoet (voorzitter)
Domien Dessen (plaatsvervangend voorzitter)
Wouter Ommeslag
Gertjan De Smet
Ghislaine Geerits
Tanja Nuelant

Plaatsvervangers:

Hilde Van Campenhout
Joëlle Theunis

Sinds de sociale verkiezingen van mei 2016 vergaderen de comités maandelijks, uitgezonderd de maanden juli en augustus. De comités vergaderen de ene maand afzonderlijk, de volgende maand gezamenlijk, en zo verder.

De vergaderkalender voor beide technische bedrijfseenheden (TBE's) zag er in 2017-2018 als volgt uit:

11 september 2017 (TBE Gent-Aalst), 25 september 2017 (TBE Brussel-Waas), 23 oktober 2017 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 13 november 2017 (TBE Gent-Aalst), 27 november 2017 (TBE Brussel-Waas), 18 december 2017 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 15 januari 2018 (TBE Gent-Aalst), 29 januari 2018 (TBE Brussel-Waas), 19 februari 2018 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 19 maart 2018 (TBE Gent-Aalst), 26 maart 2018 (TBE Brussel-Waas), 23 april 2018 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 14 mei 2018 (TBE Gent-Aalst), 28 mei 2018 (TBE Brussel-Waas), 18 juni 2018 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas)

4 VERGADERGROEPEN OP HET NIVEAU VAN HET UC

4.1 ALGEMENE STAFVERGADERING

Samenstelling

De Algemene Stafvergadering is samengesteld uit de algemeen directeur (voorzitter), de algemeen beheerder, de directeur Personeel, de directeur Financiën, de voorzitter Professionele opleidingen, de directeur Onderwijs en Kwaliteit, de directeur Onderzoek en Projectbeheer, de directeurs/diensthouders Permanente Vorming, het diensthoofd Marketing & Communicatie, het diensthoofd STUVO+, het diensthoofd Studentenadministratie, het diensthoofd Bibliotheken, het diensthoofd ICT, het diensthoofd Facilitair Beheer en technische diensten, het diensthoofd Patrimonium, het diensthoofd Internationale Relaties, het diensthoofd Personeel en het diensthoofd Financiën en de campuscoördinator Campus Parnas.

Werking

De algemeen directeur heeft een algemeen coördinerende rol in de werking van de hogeschooloverkoepelende diensten en brengt op regelmatige basis de stafdiensten van de vijf directies bij elkaar voor overkoepelend overleg over hogeschoolbrede dossiers die alle diensten betreffen. Het overleg kan informatief zijn maar ook beleidsvoorbereidend ten behoeve van de UC-raad, het Directiecomité en de Academische Raad.

De Algemene Stafvergadering vergaderde tijdens het academiejaar 2017-2018 op 14 september 2017, 2 oktober 2017, 5 december 2017, 22 januari 2018, 5 maart 2018, 19 april 2019, 7 mei 2018 en 4 juni 2018.

4.2 STAFVERGADERING ALGEMEEN BEHEER

Samenstelling

De stafvergadering Algemeen Beheer is samengesteld uit de algemeen beheerder (voorzitter), het diensthoofd Studentenadministratie, het diensthoofd Bibliotheken, het diensthoofd ICT, het diensthoofd Facilitair Beheer en technische diensten, het diensthoofd Patrimonium, de clusterverantwoordelijke Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM), het diensthoofd Personeel, het diensthoofd Financiën en het diensthoofd Planning.

Werking

In de stafvergadering Algemeen Beheer staat de servicegedachte van de betrokken diensten ten behoeve van de core-activiteiten van het UC centraal. Daarbij zorgt het orgaan voor een optimale coördinatie van de dienstverlening op de verschillende campussen en bereidt het de strategische lijnen en visies voor van de dienstverlening ten behoeve van het Directiecomité en de Raad van Bestuur.

De Stafvergadering Algemeen Beheer vergaderde tijdens het academiejaar 2017-2018 op 12 september 2017, 2 oktober 2017, 18 december 2017, 15 juni 2018, 23 april 2018 en 4 juni 2018.

Onder de verantwoordelijkheid van de algemeen beheerder functioneert ook een Forum Algemeen Beheer dat een advies- en overlegorgaan is ten behoeve van de goede samenwerking tussen de diensten Algemeen Beheer (diensthoofden) en de opleidingen (studiegebied directeurs).

4.3 STAFVERGADERING PROFESSIONEEL ONDERWIJS

Samenstelling

De stafvergadering Professioneel Onderwijs is samengesteld uit de directeur Professioneel Onderwijs (voorzitter), de directeur Onderzoek en Projectbeheer, het diensthoofd Internationale Relaties, de beleidsmedewerker Professionele Opleidingen en de diensthoofden en directeurs Permanente Vorming.

Werking

De stafvergadering Professioneel Onderwijs staat de directeur PO bij in het ontwerpen van beleidsvoorstellen m.b.t. internationalisering, onderzoek en projectbeheer, permanente vorming en algemene initiatieven t.b.v. het Bestuurscollege PO, het Bestuurscollege PO en de UC-raad.

4.4 OVERLEG CAMPUS DIRECTEURS EN-COÖRDINATOREN

Samenstelling

Het Overleg Campus directeurs en -coördinatoren is samengesteld uit de algemeen directeur (voorzitter), de algemeen beheerder/de campusdirecteur Brussel, de campusdirecteur Aalst, de campusdirecteur Gent, de campusdirecteur Sint-Niklaas, de campuscoördinator Schaarbeek en de campuscoördinator Dilbeek.

Werking

Dit overleg richt zich voornamelijk op de vertegenwoordigende rol van de campusverantwoordelijken op en buiten de campus.

Het Overleg Campus directeurs en -coördinatoren vergaderde tijdens het academiejaar 2016-2017 op 5 december 2017, 6 maart 2018 en 5 juni 2018.

4.5 OVERLEGFORA

4.5.1 Onderwijsteams en kernteams

Samenstelling

Onderwijsteams zijn samengesteld uit:

- het opleidingshoofd (voorzitter)
- de studiegebieddirecteur
- alle docenten die verantwoordelijk zijn voor een onderwijsactiviteit in een opleiding zijn lid van een onderwijsteam; men kan lid zijn van verschillende onderwijsteams

Kernteams zijn samengesteld uit:

- het opleidingshoofd (voorzitter)
- de studiegebieddirecteur
- een aantal (vijf à acht) docenten die representatief genoemd kunnen worden voor het studieprogramma én de opleiding
- de studenten afgevaardigd door de Algemene Studentenraad

De samenstelling van het kernteam wordt jaarlijks op de eerste vergadering van het onderwijsteam bekrachtigd.

Indien de schaalgrootte van de opleiding het toelaat, wordt enkel een onderwijsteam samengesteld.

Werking

De onderwijsteams en de kernteams hebben een informatieverstrekken, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie. De kernteams bereiden dossiers voor m.b.t. het onderwijscurriculum, die na bekrachtiging in het onderwijsteam in de Academische Raad behandeld worden. Daarenboven spelen de kernteams een belangrijke coördinerende rol in de uitvoering van de vastgelegde beleidsprioriteiten. In overleg met de directeur, desgevallend met de directeur Onderwijs en Onderzoek en waar nodig met de bevoegde ankerpersonen en deskundigen van beleids- en onderwijsondersteunende cellen en diensten, werken zij de beleidsprioriteiten uit in concrete taakstellingen en volgen die op.

De kernteams en onderwijsteams ondersteunen binnen het kader van de afgesproken procedures de volgende kernfuncties:

A. Curriculumontwikkeling

- het profiel van een opleiding ontwikkelen en bewaken
- voorbereiding van de interne en externe beoordelingen van de opleidingskwaliteit
- extracurriculaire activiteiten ontwikkelen
- het profiel van een specialisatie, afstudeerrichting, keuzetraject, postgraduaatsopleiding of internationaal programma ontwikkelen en bewaken

B. Cursusontwikkeling en onderwijsuitvoering

- opleidingsspecifieke leerresultaten formuleren en actualiseren (rekening houdend met niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur)
- concretiseren van leerresultaten in kerndoelen gekoppeld aan opleidingsonderdelen: horizontale en verticale coördinatie en integratie van opleidingsonderdelen; binnen één opleidingsfase en over verschillende opleidingsfasen heen; binnen het vakgebied en/of de afstudeerrichting en/of de opleiding en erbuiten, bijvoorbeeld:
 - opleidingsonderdelen die in verschillende afstudeerrichtingen of keuzetrajecten gedoceerd worden (zelfde invulling, specifieke klemtonen?)
 - opleidingsonderdelen die in verschillende opleidingen gedoceerd worden (zelfde invulling, specifieke klemtonen?)
- de leermethoden optimaliseren, bijv. invoeren van alternatieve leerwegen zoals begeleide zelfstudie
- de kwaliteit van het studiemateriaal verzekeren, bijvoorbeeld:
 - beschikbaarheid en kwaliteit schriftelijk studiemateriaal
 - andere media (video, projectiemateriaal, softwarepakketten, internet)
- de kwaliteit van de evaluatie van studenten borgen, uitbouwen van een toetsbeleid waar rekening gehouden wordt met bijvoorbeeld:
 - doelstellingsvaliditeit
 - evaluatietransparantie
 - betrouwbaarheid, objectiviteit ...
- afstemming m.b.t. de bovenvermelde topics tussen verschillende opleidingsonderdelen in een opleidingsfase met het oog op de realisatie van een coherent en studeerbaar aanbod voor de student

- correcte en volledige informatie verstrekken over die aspecten aan de studenten en het onderwijsbeleid/de onderwijsorganisatie, bijv. ECTS-fiches met inhoudelijke studie-informatie
- diverse vragen van diensten bespreken en beantwoorden
- reflectie en ervaringsuitwisseling over ontwikkelingen in het vakgebied/de afstudeerrichting of het keuzetraject stimuleren
- praktijkgericht onderzoek, permanente vorming en maatschappelijke dienstverlening in het verlengde van het onderwijsaanbod ontwikkelen

C. Personeelsbeleid

Betrokken bij:

- selectie en aanwerving van nieuwe docenten
- introductie en integratie van nieuwe docenten
- deskundigheidsbevordering en navorming

D. Informatiedoorstroming

- in zoverre dit niet mogelijk is via andere, meer aangewezen kanalen

Een onderwijsteam en een kernteam worden voorgezeten door het opleidingshoofd, die hiertoe een mandaat krijgt van het instellingsbestuur. Bij afwezigheid van het opleidingshoofd wordt het voorzitterschap van het kernteam waargenomen door de directeur van het studiegebied/de opleiding of, bij diens afwezigheid, door de stagecoördinator.

De onderwijsteams en kernteams beslissen bij gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Alle vaste leden zijn stemgerechtigd. De studentvertegenwoordigers in de kernteams beschikken over een derde van de stemmen. Wanneer onvoldoende studenten bereid gevonden worden om op te treden als studentenvetegenwoordiger, kan het kernteam toch functioneren. De directeur van het studiegebied/de opleiding stemt enkel bij staking van stemmen; zijn stem is dan beslissend.

De kernteams en onderwijsteams kunnen maar geldig stemmen en maar een geldig advies formuleren indien ten minste de helft van de leden aanwezig is. Wordt dat quorum niet bereikt, dan roept het opleidingshoofd de betrokken groep opnieuw samen, minstens een week en hoogstens twee weken na de eerste vergadering. Op die tweede vergadering kan geldig worden beslist, wat het aantal aanwezigen ook is.

Agendapunten die voornamelijk het personeel aanbelangen en waarvan zowel het instellingsbestuur, de studenten als het personeel vinden dat zij zonder kwaliteitsverlies in afwezigheid van de studenten kunnen worden behandeld, kunnen apart worden geagendeerd. Dit gebeurt in alle openheid en na overleg met de studentenafvaardiging.

De onderwijsteams vergaderen minstens driemaal per academiejaar, de kernteams vergaderen maandelijks. De agenda wordt bepaald door de bevoegde voorzitter, steeds in overleg met de directeur van het studiegebied/de opleiding en de bevoegde ankerpersonen en/of deskundigen van beleids- en onderwijsondersteunende diensten of cellen.

De vergaderdata worden bij de aanvang van het academiejaar vastgelegd en meegedeeld aan de leden. De oproeping bevat de agenda en wordt een week voor de vergadering verzonden.

Bij de planning van de vergaderingen en de opmaak van de agenda wordt rekening gehouden met de specifieke context van de deeltijdse docenten in de instelling.

Ter ondersteuning van de opdrachten van het kernteam kan de opleiding werkgroepen samenstellen om taakstellingen te delegeren (stages, bachelorproeven, onderwijsontwikkeling, uitbouw van leerlijnen, vakwerkgroepen, vaardigheids-onderwijs ...).

4.5.2 Resonantieraden

Samenstelling

Er zijn Resonantieraden samengesteld voor

- Studiegebied Biotechniek: Agro- en Biotechnologie (StN)
- Studiegebied Gezondheidszorg: Ergotherapie (B), Medische Beeldvorming (B), Optiek en Optometrie (B), Verpleegkunde (B, A, StN), Vroedkunde (StN), BanaBa Palliatieve Zorg (B), BanaBa Intensieve Zorgen en Spoedgevallenzorg (A), Biomedische Laboratoriumtechnologie (G), Voedings- en Dieetkunde (G)
- Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde: Bedrijfsmanagement (B, A), Office Management (B, A) en Toegepaste Informatica (B)

- Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie: Bouw (A), Chemie (G), Elektromechanica (A), Elektronica-ICT (G), Energietechnologie (G), Facilitair Management (G), Ontwerp- en productietechnologie (G), Vastgoed (A)
- Studiegebied Onderwijs: Kleuteronderwijs en Lager Onderwijs (B), Kleuteronderwijs (A), Lager Onderwijs (A) en Lager Onderwijs (StN), Secundair Onderwijs (Algemene Vakken en Plastische Opvoeding)(B), Secundair Onderwijs (Algemene Vakken en Lichamelijke Opvoeding) (StN), Secundair Onderwijs (Lichamelijke opvoeding) (D) en Schoolontwikkeling (B)
- Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk: Orthopedagogie (D), Sociaal Werk (B), Sociaal Werk voor Volwassenen (B), Gezinswetenschappen (S), BanaBa Psychosociale Gerontologie (S)

De samenstelling is als volgt:

- de directeur van het studiegebied/de opleiding (voorzitter)
- het opleidingshoofd (plaatsvervangend voorzitter en verslaggever)
- vertegenwoordigers van het kernteam of onderwijsteam (docenten en studenten)
- vertegenwoordigers van ondernemingen, ziekenhuizen, scholen of andere organisaties die bedrijvig zijn in de arbeidssector(en) waarop de opleiding of afstudeerrichting voorbereidt en/of academici van wie de professionele bezigheden zich in de vakgebieden van de opleiding of afstudeerrichtingen situeren⁶ en/of onderzoekers die zich verdiepen of verdiept hebben in voor de opleiding relevante materie

Werking

De Resonantieraad waakt erover dat de opleiding aansluit bij de beroepspraktijk en geeft inspraak aan het werkveld. De Resonantieraad is een adviesraad die tot taak heeft het curriculum van de opleiding te evalueren en voorstellen te doen ter optimalisering. De Resonantieraad heeft in eerste instantie oog voor het algemeen profiel van de opleiding. Hij adviseert eveneens met betrekking tot de behaalde resultaten van de opleiding.

4.5.3 Overleg directeur(en)-opleidingshoofden (DIR-OH)

Samenstelling

- de directeurs van de studiegebieden/de opleiding (voorzitter)
- de opleidingshoofden
- naargelang van het agendapunt kunnen deskundigen uitgenodigd worden

Werking

Het Overleg directeur-opleidingshoofden heeft een informatieverstrekken, meningvormende, beleidsvoorbereidende en beleidsvoerende functie.

Volgende thema's worden opgenomen met een permanente aandacht voor 'aantrekkelijk' onderwijs in het betrokken studiegebied:

- de ontwikkeling en uitbouw van het onderwijs en het onderwijskundig beleid; coördinatie van de werking van de Onderwijsteams (OT), de Kernteams (KT) en de Resonantieraden
- het stimuleren van onderwijsvernieuwing en ervoor zorgen dat ingespeeld wordt op evoluties in de samenleving en in het betrokken werkveld
- de uitvoering van de onderwijsregeling en het examenreglement
- het opvolgen en verder uitbouwen van de internationalisering
- het opvolgen en coördineren van samenwerkingsovereenkomsten
- het bewaken en implementeren van kwaliteitsafspraken
- het verzorgen van de communicatie met personeel en studenten
- het opvolgen van het kwaliteitsbeleid
- het opvolgen van het praktijkgericht onderzoek
- het opvolgen van het onderwijsaanbod van basisopleidingen, afstudeerrichtingen, keuzetrajecten, postgraduaatsopleidingen en de programma's permanente vorming
- het opvolgen van de ontwikkelingen m.b.t. het studiegebied/de opleiding binnen de Associatie KU Leuven
- de externe vertegenwoordiging van het studiegebied/de opleiding

⁶ Externe kandidaten voor lidmaatschap worden aangezocht omwille van hun hoge deskundigheid en/of omwille van het belang van de organisatie die ze vertegenwoordigen.

Het Overleg vergadert maandelijks onder het voorzitterschap van de directeur. Driemaal per academiejaar wordt vergaderd met alle directeuren en alle opleidingshoofden van het studiegebied onder het voorzitterschap van de directeur(en).

4.5.4 Overleg directeur Onderwijs en Onderzoek - studiegebieddirecteurs - opleidingshoofden

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de studiegebieddirecteurs
- de opleidingshoofden
- de beleidsmedewerker Professionele Opleidingen
- medewerkers van de dienst Onderwijs en Kwaliteit
- naargelang het agendapunt kunnen deskundigen uitgenodigd worden

Werking

Het Overleg directeur Onderwijs en Onderzoek - studiegebied directeurs - opleidingshoofden heeft een informatieverstrekende, meningvormende, beleidsvoorbereidende en beleidsvoerende functie.

Volgende studiegebiedoverschrijdende thema's komen aan bod:

- het afstemmen van de ontwikkeling en uitbouw van het onderwijs en het onderwijskundig beleid
- de uitvoering van de onderwijsregeling en het examenreglement
- de afspraken m.b.t. de academische planning
- het bewaken en implementeren van kwaliteitsafspraken
- het verzorgen van de communicatie met personeel en studenten
- de bewaking van de opleidingskwaliteit
- het opvolgen van het onderwijsaanbod van basisopleidingen, afstudeerrichtingen, keuzetrajecten, postgraduaatopleidingen en de programma's permanente vorming
- het opvolgen van het praktijkgericht onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening

Het overleg vergadert viermaal per academiejaar.

4.5.5 Onderzoeksraad

Samenstelling

- de directeur Onderzoek en Projectbeheer (voorzitter)
- de stafmedewerker Onderzoeksadministratie
- de verantwoordelijken van de onderzoeksgroepen (één per studiegebied)
- coördinatoren van kernen (Kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen, MIRO, Salto, DuBIT)

Werking

De Onderzoeksraad heeft een adviserende en signalerende functie t.a.v. de directie en het Bestuurscollege PO voor materies i.v.m. onderzoek in de professionele bacheloropleidingen. De Onderzoeksraad tekent in samenwerking met het Bestuurscollege PO het onderzoeksbeleid in de professionele opleidingen uit en stelt hiervoor onder meer een visie op korte en lange termijn op. Belangrijke aandachtspunten zijn het stimuleren van onderzoeksoutput gericht op werkveld en onderwijs, het verstrekken van de kwaliteit van het onderzoek, het signaleren en ondersteunen van noden van onderzoekers.

De onderzoeksraad vergadert vijfmaal per academiejaar, om met betrekking tot het praktijkgericht onderzoek de stand van zaken te bespreken, de ondersteuning aan onderzoekers en groepen van onderzoekers te optimaliseren, het opleidingsoverstijgend samenwerken te bevorderen, de interne en externe communicatie te stroomlijnen, de relatie tussen onderwijs en onderzoek te versterken, PWO-oproepen te organiseren en wetenschapscommunicatie te stimuleren.

4.5.6 Stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Kwaliteit (voorzitter)
- de verantwoordelijken en medewerkers Onderwijs en Kwaliteit (onderwijsbeleid en -ontwikkeling, onderwijskundige professionalisering, interne en externe kwaliteitszorg, statistische analyse en metingen)

- de beleidsmedewerker Professionele Opleidingen
- een medewerker ICTO (onderwijsondersteuning op het vlak van ICT in het onderwijs);
- een studentenvertegenwoordiger
- een of meerdere ankerpersonen van:
 - Studiegebied Biotechniek
 - Studiegebied Gezondheidszorg
 - Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
 - Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie
 - Studiegebied Onderwijs
 - Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Werking

De Stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit heeft een informatieverstrekken, participatieve, meningvormende en beleidsontwikkelen functie. Ze reflecteert over het onderwijs- en kwaliteitsbeleid en formuleert voorstellen en adviezen voor de bevoegde besluitvormingsorganen. Op het niveau van de studiegebieden zijn dit de Kernteams. Op het niveau van de instelling zijn dit de UC-raad, de Academische Raad en de Raad van Bestuur.

Elk studiegebied vaardigt een of meerdere vertegenwoordigers af in de stuurgroep, rekening houdend met de grootte van het studiegebied. De studiegebieden beslissen zelf of hun vertegenwoordiger(s) in de stuurgroep de beide thema's onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg behartigen, dan wel of ze onderling een taakverdeling afspreken.

Op die manier fungeren ze in de stuurgroep als klankbordgroep en dragen ze in hun studiegebied bij tot de implementatie van het onderwijs- en kwaliteitsbeleid.

De Stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit vergadert achtmaal per academiejaar en kan desgewenst een aantal opdrachten aan werkgroepen delegeren.

4.5.7 Stuurgroep Studentenbeleid

Samenstelling

- het diensthoofd STUVO+ (voorzitter)
- de algemeen directeur (waarnemer)
- de beleidsmedewerker zakelijk beheerder STUVO+
- de coördinatoren van de zeven domeinen van het studentenbeleid (ombuds, studentenbegeleiding, sociale dienst, studentenwerking, studie- en trajectbegeleiding, studieadvies & jobdienst, student facilities)
- de campuscoördinatoren van STUVO+
- één vertegenwoordiger van de Algemene Studentenraad

Werking

De Stuurgroep Studentenbeleid garandeert een UC-breed beleid inzake de zeven hierboven genoemde domeinen van het studentenbeleid, voor zover het campusgebonden is. Ze stimuleert bovendien afstemming van het centrale studentenbeleid en de campuswerking op de studie- en trajectbegeleiding in de professionele opleidingen.

De Stuurgroep Studentenbeleid is een platform voor expertise-uitwisseling.

De Stuurgroep Studentenbeleid vergadert vijfmaal per academiejaar.

4.5.8 Stuurgroep Studietrajectbegeleiding

Samenstelling

- de directeur onderwijs en onderzoek (voorzitter)
- het diensthoofd STUVO+
- het diensthoofd studentenadministratie
- de coördinatoren van het domein studie- en trajectbegeleiding
- studietrajectbegeleiders van alle opleidingen

Werking

De Stuurgroep Studietrajectbegeleiding garandeert een UC-breed beleid waarin instroom-, doorstroom- en uitstroombegeleiding kwaliteitsvol uitgewerkt zijn. Processen worden gestroomlijnd waar nodig en opportuun.

Op de vergaderingen wordt, naast het geven van informatie over ontwikkelingen in de instelling en in de associatie en nieuwe regelgeving van de overheid, nagedacht over de interpretatie van artikels uit het Onderwijs- en examenreglement (OER), gezocht naar de ideale mix van campusbreed verzorgde ondersteuning van het leerproces van de student versus de studiegebied- en opleidingsgebonden ondersteuning, geluisterd naar en gediscussieerd over goede voorbeeldpraktijken die door collega's voorgelegd worden en gewerkt aan de professionalisering van de studietrajectbegeleiders. De professionalisering bestaat uit een opleiding m.b.t. het Onderwijs- en examenreglement (noodzakelijk om de nodige handelingen te kunnen stellen in het administratief beheersysteem) en een meer algemene opleidingsdag.

De Stuurgroep Studietrajectbegeleiding vergadert vijfmaal per academiejaar.

4.5.9 Stuurgroep Onderwijs- en examenreglement (OER)

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek
- minstens één studiegebieddirecteur of trajectbegeleider per studiegebied
- de voorzitter van de Studentenraad
- een vertegenwoordiger van de dienst Onderwijs en Kwaliteit
- vertegenwoordigers van STUVO+
- vertegenwoordigers van de dienst Studentenadministratie (voorzitter, secretaris en redacteur)
- de juridisch adviseur

Werking

De Stuurgroep volgt de decretale wijzigingen en richtlijnen m.b.t. OER-aangelegenheden in ruime zin op. Zij volgt, o.a. via de deelname aan de Associatiewerkgroep OER, de evoluties op die zich afspelen in het hoger onderwijslandschap. De Stuurgroep ontwikkelt een eigen visie op die wijzigingen, zet een beleid uit en doet concrete voorstellen voor implementatie in Odisee, steeds vertrekkend vanuit de missie en de speerpunten van de hogeschool. Als de voorstellen een grote impact hebben op de onderwijs- en examenorganisatie, toetst de Stuurgroep die af in het Bestuurscollege PO.

Op de laatste vergadering finaliseert zij de tekst van het Onderwijs- en examenreglement voor het volgende academiejaar, dat daarna ter goedkeuring aan de bevoegde organen (Academische Raad, Raad van Bestuur) wordt voorgelegd.

De Stuurgroep Onderwijs- en examenreglement vergadert minstens driemaal per jaar.

4.5.10 Stuurgroep Stages

Samenstelling

- de directeur onderwijs en onderzoek (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de stagecoördinatoren per studiegebied
- de beleidsmedewerker professionele opleidingen
- de administratieve verantwoordelijken voor de stages per studiegebied kunnen uitgenodigd worden

Werking

De Stuurgroep heeft overleg- en adviesbevoegdheid over de administratieve aspecten en over het verloop en de kwaliteit van het stageproces.

De Stuurgroep vergadert driemaal per academiejaar. Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd aan de verschillende onderwijsteams. Bij unanimité wordt een kwaliteitsdocument opgesteld dat na goedkeuring door het Bestuurscollege PO geregistreerd wordt in het kwaliteitsraamwerk.

4.5.11 Stuurgroep Bachelorproeven

Samenstelling

- een ankerpersoon Onderwijs & Kwaliteit (voorzitter)
- de directeur Onderwijs en Onderzoek
- de bachelorproefcoördinatoren per opleiding of afstudeerrichting

Werking

De Stuurgroep heeft overleg- en adviesbevoegdheid over de administratieve aspecten van de bachelorproef en over het verloop en de kwaliteit van het proces.

De Stuurgroep organiseert twee informatiemomenten per academiejaar. Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd aan de verschillende onderwijsteams. Bij unanimité wordt een kwaliteitsdocument opgesteld dat na goedkeuring door het Bestuurscollege PO geregistreerd wordt in het kwaliteitsraamwerk.

Eenmaal per academiejaar wordt een inhoudelijke professionaliseringsdag georganiseerd.

4.5.12 Stuurgroep Internationalisering

Samenstelling

- het diensthoofd van de dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO) (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de ankerpersonen internationalisering per studiegebied
- de directeur professionele opleidingen
- de medewerkers van DIRO worden uitgenodigd in functie van de agenda

Werking

De Stuurgroep heeft een informatieverstrekken, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.

Zowel de contacten met internationale partners, de praktische organisatie van de internationale activiteiten, de indicatoren internationalisering, het inbouwen van mobiliteitsopties (= mobility windows) in het curriculum, de zichtbaarheid ervan op de diplomasupplementen, alsook de praktische begeleiding van de inkomende en uitgaande studenten en personeelsleden en de organisatie van het academiejaar, zijn voorwerp van bespreking.

Alle adviezen worden verwerkt tot memo's die ter bespreking worden voorgelegd aan het Bestuurscollege PO. Bij goedkeuring worden die geregistreerd in het kwaliteitsraamwerk.

De Stuurgroep komt viermaal per academiejaar samen onder het voorzitterschap van het diensthoofd Internationale Relaties.

Driemaal per academiejaar worden alle ankerpersonen internationalisering uitgenodigd voor een informatievergadering.

4.5.13 Stuurgroep HBO5

(1) Stuurgroep HBO5-Verpleegkunde

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de HBO5-opleidingen Verpleegkunde
- de directeur van het studiegebied Gezondheidszorg (cluster Verpleegkunde-Vroedkunde)

Werking

Het overleg heeft een informatieverstrekken, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.

De Stuurgroep HBO5-verpleegkunde werkt de taakstellingen uit zoals die jaarlijks in een bijlage in de samenwerkingsovereenkomst HBO5⁷ worden vastgelegd.

Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd op het Bestuurscollege HBO5.

De vergadering komt vijfmaal per academiejaar samen.

(2) Stuurgroep HBO5-CVO's

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de directeurs van de CVO's die participeren aan het samenwerkingsverband HBO5
- de vertegenwoordigers van de directeurs van de studiegebieden van het professioneel onderwijs waarbij HBO5-opleidingen aansluiten

⁷ Samenwerkingsovereenkomst over de oprichting en invulling van een samenwerkingsverband voor de organisatie van hoger beroepsonderwijs (HBO5)

Werking

Het overleg heeft een informatieverstrekken, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.

De Stuurgroep HBO5-CVO's werkt de taakstellingen uit zoals die jaarlijks in een bijlage de samenwerkingsovereenkomst HBO5⁸ worden vastgelegd.

Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd op het Bestuurscollege HBO5.

De vergadering komt vijfmaal per academiejaar samen.

4.5.14 Stuurgroep Permanente Vorming Brussel

Het aanbod Permanente Vorming (PV) op de Brusselse campus wordt aangestuurd door een gezamenlijke Odisee-KU Leuven Stuurgroep Permanente Vorming.

Samenstelling

- de voorzitter van de Stuurgroep, aangesteld door de Afstemmingscommissie op voordracht van KU Leuven en Odisee
- drie leden van Odisee, namelijk de directeurs van de Brusselse centra Permanente Vorming
- drie leden van KU Leuven, namelijk de verantwoordelijke Levenslang Leren, een vertegenwoordiger van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen en een vertegenwoordiger van de Faculteit Rechtsgeleerdheid (voor te dragen door de faculteitsbesturen)
- zowel Odisee als KU Leuven kunnen bijkomende leden voorstellen die als waarnemer de vergaderingen van de Stuurgroep bijwonen (w.o. het diensthoofd DVO)

Werking

De bevoegdheden van de Stuurgroep zijn (niet exhaustief):

- voorstellen en opvolgen van gemeenschappelijke strategische doelstellingen
- evalueren en optimaliseren van de portfolio van PV-initiatieven, in overleg met de opleidingscommissies
- coördineren van het kwaliteitsmanagement en de doelgroepafbakening, in overleg met de opleidingscommissies
- coördineren van de organisatie en de administratieve processen binnen de PV-centra
- bewaken van de evenwichtige samenstelling van de opleidingscommissies
- uitvoeren van het financieel beleid en toezicht op de begrotingen, inclusief de opvolging van de resultaatrekeningen van de PV-centra en de prijszetting in de programma's en de vergoeding van docenten
- uitbouwen van een netwerk met het werkveld, evalueren en opvolgen van de positionering en marketing van de PV
- rapporteren aan het Directiecomité (Odisee) en het Bureau Academische Opleidingen (KU Leuven) omtrent de financiële rapportering en inhoudelijke resultaten en koers van de lopende opleidingen, de opportuniteiten vanuit het werkveld, de samenwerkingsmogelijkheden, de beleidsopties inzake PV etc.

De Stuurgroep vergadert minstens viermaal per academiejaar.

4.5.15 Stuurgroep Talent en Diversiteit

Samenstelling

- de algemeen directeur (alternerend voorzitter met een studiegebieddirecteur)
- een studiegebieddirecteur (alternerend voorzitter met de algemeen directeur)
- de coördinator diversiteit
- een medewerker van de dienst Onderwijs en Kwaliteit
- vertegenwoordigers van de studiegebieden
- vertegenwoordigers van de diensten (Personeel, Marketing en Communicatie, Onderzoek en Studentenbeleid)
- de talenbeleidcoördinator
- een vertegenwoordiging van de Algemene Studentenraad

⁸ Samenwerkingsovereenkomst over de oprichting en invulling van een samenwerkingsverband voor de organisatie van hoger beroepsonderwijs (HBO5)

Werking

Binnen de Stuurgroep worden UC-brede onderwerpen besproken om gestalte te geven aan het instellingsbreed beleid rond talent en diversiteit. Ze stuurt en evalueert de voortgang van de geformuleerde beleidsdoelstellingen t.a.v. diversiteit en talent. De Stuurgroep functioneert als een platform voor uitwisseling van expertise vanuit de expertisecellen.

De Stuurgroep vergadert zesmaal per academiejaar. Onder de Stuurgroep werken verschillende thematische expertisecellen die als opdracht hebben beleidslijnen concreet uit te werken en te vertalen in en naar de praktijk.

4.5.16 Stuurgroep Talenbeleid**Samenstelling**

- de talenbeleidcoördinator (voorzitter)
- de ankerpersonen talenbeleid, i.e. vertegenwoordigers van de studiegebieden
- een vertegenwoordiger van de Algemene Studentenraad

Werking

De Stuurgroep zorgt ervoor dat een UC-breed beleid op het vlak van talenbeleid is ontwikkeld en wordt uitgevoerd conform de visietekst talenbeleid. De ankerpersonen talenbeleid vertegenwoordigen hun opleiding (of cluster) in de Stuurgroep en zijn tegelijk verantwoordelijk voor de implementatie van de gemaakte afspraken op studiegebied- en opleidingsniveau.

De Stuurgroep behandelt ook beleidsdossiers die de opleidingen en studiegebieden overstijgen en functioneert als een platform voor uitwisseling van expertise.

De Stuurgroep Talenbeleid vergadert vijfmaal per academiejaar.



Deel II

Onderwijs

DEEL II – ONDERWIJS

1 BELEIDSLIJNEN VOOR HET HOGESCHOOLONDERWIJS

1.1 KRACHTLIJNEN VAN HET ONDERWIJSBELEID VAN ODISEE

1.1.1 Visie 2027

In de loop van academiejaar 2017-2018 werd binnen Odisee een nieuwe visie ontwikkeld. In de 'Visie 2027' wordt uitgelegd welke hogeschool Odisee wil worden en hoe Odisee er in 2027 zal uitzien. De volledige tekst is raadpleegbaar op <https://www.odisee.be/sites/default/files/Odisee-visie.pdf>. Drie speerpunten typeren de hogeschool van de toekomst.

1. Een open gemeenschap waar studenten, onderwijs- en werkveldprofessionals samen onderzoek doen en onderwijs maken

... waar we samen leren, met elkaar, met medewerkers van Odisee, met het werkveld
... op aantrekkelijke, duurzame campussen, verankerd in de omgeving
... met meertalig onderwijs in een internationale leeromgeving
... in co-creatieve partnerschappen tussen onderwijs en werkveld
... waar expertise gedeeld wordt via dienstverlening en kenniscentra

2. met de praktijk als vertrekpunt en sluitstuk

... waar ondernemende professionals, onbegrensd in denken en doen,
... ongeremd uitdagingen opzoeken en initiatief nemen
... in steeds meer verschillende contexten binnen en buiten de hogeschool
... waar praktijkgericht onderzoek een motor is voor duurzame innovatie
... en het onderwijs versterkt en bestuift

3. en levenslange talentontwikkeling langs flexibele leerwegen als focus

... met kansen om te groeien op eigen tempo
... met gepaste coaching en ondersteuning
... met mogelijkheden om tijd- en plaatsonafhankelijk te leren
... met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijk engagement
... met gedifferentieerd onderwijs dat diversiteit aanwendt als kracht
... waar evaluatie een hefboom is om te leren

1.1.2 Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden

In 2017-2018 werd het strategisch plan van Odisee verder afgewerkt. Dat strategisch plan omvat de taakstellingen die aansluiten bij de vijf strategische speerpunten van de instelling. De speerpunten hebben betrekking op de beleidsperiode 2015-2019 en zijn hieronder opgenomen.

In juni 2016 werd de stand van zaken opgemaakt van de taakstellingen die betrekking hadden op het eerste deel van de beleidsperiode (2014-2015 en 2015-2016). In september 2016 werd het strategisch plan voor het tweede deel van de beleidsperiode opgemaakt (2016-2017 en 2017-2018) en in het strategie- en werkingsrapport 2016-2017 werd gerapporteerd over de tussentijdse stand van zaken na één academiejaar. In 2017-2018 liep het tweede jaar van de beleidsperiode, met eindrapportering in september 2018.

Speerpunt 1 - We bieden state-of-the-art onderwijs aan, publiek gevalideerd

Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- alle opleidingen op basis van externe opleidingsbeoordelingen (door een onafhankelijk evaluatieorgaan) minstens één score "uitstekend" hebben behaald op een beoordelingscriterium dat nauw aansluit bij de strategische speerpunten
- alle opleidingen op basis van een interne opleidingsevaluatie (door studenten en docenten) een score halen hoger dan 4,5 op 6 voor meer dan de helft van de items die rechtstreeks verband houden met de kenmerken 'state-of-the-art onderwijs' en 'publiek gevalideerd'

- alle opleidingen op basis van een beoordeling van de toetsing/examinering (door een externe toetscommissie) een score "goed" krijgen voor meer dan de helft van de beoordeelde aspecten die betrekking hebben op het getoetste beheersingsniveau (VKS6) en de relevantie van de getoetste kennis en vaardigheden voor het werkveld

Actielijnen 2016-2018

1.1 Kwaliteitsbewaking in eigen regie: ASTOR 2.0

- 111 Meer aandacht voor transversale thema's in kwaliteitsaudits en andere componenten van de ASTOR-cyclus
- 112 Optimaliseren assessment studiemateriaal: gebruiksvriendelijke methodiek, ondersteunende instrumenten
- 113 Werking analyseteams verder uitbouwen en integreren in de ASTOR-cyclus
- 114 Reflectiemomenten ASTOR bijsturen
- 115 Kwaliteitsprofielen van elke opleiding verder ontwikkelen

1.2 Ontwikkeling van curricula, studiemateriaal en leeromgeving

- 121 Check van de curriculumarchitectuur (samenhang, opbouw) en ECTS-fiches (inhoud, taalgebruik)
- 122 Assessments studiemateriaal uitvoeren zoals gepland in de ASTOR-cyclus en leerpunten aangrijpen
- 123 Inzetten op moderne media en innovatieve trends in de leefwereld van jongeren

1.3 Studenten als actieve partners in het onderwijs

- 131 Studentgericht vergaderen en studentenvertegenwoordiging optimaal faciliteren
- 132 Breed Evalueren met aandacht voor Eigenaarschap en Diversiteit van STudenten (OOF-project BREEDST)
- 133 Studentenbetrokkenheid verzekeren bij de nieuwe studentenbevraging 'Feedback aan je docent'

1.4 Ruimte creëren voor experimenten

- 141 Ontwikkelen van autonomie-ondersteunend leiderschap: bottom-up initiatieven en sturing op resultaat
- 142 Persoonlijke coaching rond werkorganisatie: waar is efficiëntiewinst mogelijk?
- 143 Proefproject rond persoonlijke initiatiefruimte in de taakinvulling
- 144 Randvoorwaarden creëren voor meer onderwijsontwikkelingsprojecten met externe middelen
- 145 Randvoorwaarden creëren voor meer professionalisering, met bijzondere aandacht voor tijd en middelen

Speerpunt 2 - Odisee ontwikkelt een integraal talentbeleid

Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- alle opleidingen de talentfoto's van hun eerstejaarsstudenten in teamverband bespreken en adviezen terugkoppelen naar hun studenten
- studenten in alle opleidingen een doordacht talentontwikkelingstraject (TOT) doorlopen, waarbinnen zowel uitdagende als ondersteunende componenten een plaats hebben, wat blijkt uit getuigenissen van studenten, docenten of alumni op de Odisee-website
- alle studenten naast hun diploma ook een door Odisee gevalideerd talentprofiel meekrijgen bij afstuderen

Actielijnen 2016-2018

2.1 Communicatie en sensibilisering i.v.m. speerpunt talent

- 211 Versterking van de communicatie over ontwikkelingen en resultaten in verband met speerpunt talent

2.2 Talentgerichte professionalisering en HR-beleid

- 221 Verdere ontwikkeling van talentgericht HR-beleid met focus op de ontwikkelingscyclus van personeelsleden
- 222 Proeftuinen in diensten/opleidingen om methodieken te testen in het kader van talentgericht HR-beleid
- 223 Vorming rond talentgericht werken in de diensten en onderwijsteams

2.3 Talentfoto en talentprofiel

- 231 Verdere ontwikkeling van bruikbare tools voor een talentfoto, ook ter ondersteuning van de TOT's (al dan niet digitaal)
- 232 Handleiding TOT's ontwikkelen
- 233 Ontwikkeling van zinvolle tool(s) voor een talentprofiel na overleg met studenten, werkveld en projectgroep talent

2.4 Studieadvies en (her)oriëntering

241 Verdere concretisering en uitvoering van een instellingsbreed beleid inzake studieadvies en (her)oriëntering

242 Afstemming van dit beleid op de werking van de TOT's en vice versa

2.5 Evaluatie van het integraal talentbeleid

251 Nagaan hoe het integraal talentbeleid de motivatie van studenten en personeelsleden kan versterken

252 Speerpuntindicatoren integraal talentbeleid aanpassen, rekening houdend met ervaringen 2014-2016

Speerpunt 3 - We verankeren onze opleidingen in het werkveld en omgekeerd

Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- alle opleidingen een nulmeting hebben uitgevoerd met een intern ontwikkeld en extern gevalideerd zelfevaluatie-instrument, daarbij vertegenwoordigers van het werkveld hebben betrokken of de resultaten van de meting hebben besproken in een resonantieraad en daarbij aansluitend een of meerdere taakstellingen hebben opgenomen in hun strategie- en werkingsplan
- alle opleidingen ook een tweede meting hebben georganiseerd, waarbij progressie zichtbaar wordt in de globale score, berekend op basis van een eenvoudige sommering van de scores voor de twintig items van het zelfevaluatie-instrument

Actielijnen 2016-2018

3.1 Zelfevaluatie over interactie met het werkveld

311 Aftoetsing van het resultaat van de zelfevaluatie met het werkveld

3.2 Communicatie naar en met het werkveld

321 De uitstraling van onze hogeschool naar het werkveld in al haar facetten versterken

3.3 Personeels- en professionaliseringsbeleid rond werkveldervaring

331 De aanwezige werkveldervaring van docenten structureel delen binnen de onderwijsteams

332 De werkveldervaring van docenten valideerbaar maken in het individuele portfolio van de docent

333 Best practices van onderwijsteams op het vlak van actieve beroepservaring van het docentenkorps kenbaar maken

3.4 Interactie onderwijs, onderzoek en dienstverlening

341 Versterken van onderzoeksspeerpunten en -kernen, om zo een grotere interne en externe zichtbaarheid te bekomen

342 Nadenken over bachelorproef en wetenschappelijke vorming in relatie tot lopend onderzoek en beroepsprofiel

3.5 Alumnibeleid

351 Voorzien van een aantrekkelijke toegangspagina op de Odisee-website gericht naar de doelgroep 'oud-student'

352 Kort na het afstuderen gerichte acties opzetten (sociale media, contactgegevens, jobservice, navorming ...)

353 Betere benutting van sociale media en/of specifiek alumniplatform als communicatiemiddel naar alumni

354 Afname alumni-enquête

Speerpunt 4 - We stomen onze opleidingen klaar voor 'superdiversiteit' – ons credo is inclusie

Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- het personeel geïnformeerd is over en sensibel voor diversiteit. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar nieuwe vormen van (stedelijke) diversiteit en interculturele vaardigheden en in elk studiegebied wordt minstens één ondersteunend vormingstraject op maat uitgewerkt
- de curricula inclusiever zijn geworden, met een ruim aanbod aan flexibele leerwegen, ondersteuningsmaatregelen en aandacht voor diverse inhoudelijke referentiekaders
- de studentenpopulatie en het personeelsbestand gaandeweg een betere afspiegeling worden van de omringende maatschappelijke realiteit; ontwikkelingen ter zake gemonitord worden door de Stuurgroep Diversiteit, met waar nodig beleidsadviezen aan het instellingsbestuur (in de wetenschap dat dit voor het personeelsbestand minder voor de hand ligt en meer tijd zal vergen dan voor de studentenpopulatie)

- een diversiteitscultuur zichtbaar is door instellingsbrede of campusspecifieke diversiteitsacties (debatten, lezingen, tentoonstellingen ...) en goede voorbeeldpraktijken.

Actielijnen 2016-2018

4.1 Diversiteitsbeleid: gericht, tastbaar en open

- 411 Diversiteitsbeleid richten: van diversiteitsgesprekken naar maattrajecten
- 412 Diversiteitscultuur tastbaar maken door allerhande acties
- 413 Inzetten op een 'open en toegankelijk' imago zowel voor (kandidaat)studenten als potentiële werknemers

4.2 Opleidingen klaar voor superdiversiteit: ons credo is inclusie

- 421 Analyse van het studierendement en begeleidingsmaatregelen die studiesucces verhogen
- 422 Inhoudelijke binding van de studenten met hun studies: eigenaarschap over het eigen leerproces
- 423 Onze curricula: blikverruiming door diverse referentiekaders
- 424 Internationalisation@home als superdiverse context, met aandacht voor interculturele communicatie

Speerpunt 5 - We bouwen aan een open, innovatieve en performante (onderwijs)gemeenschap

Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- een instellingsevaluatie is gebeurd aan de hand van een onlinebevraging en focusgesprekken bij studenten, docenten en leidinggevenden
- op basis van die nulmeting en rekening houdend met de items die op dit speerpunt betrekking hebben (communicatie en participatie, performantie en innovatie), twee prioritaire actiedomeinen zijn afgebakend, actieteams samengesteld en een actieprogramma uitgewerkt
- over de voortgang van die taakstellingen is gerapporteerd in het strategie- en werkingsplan van Odisee, waarbij aan het eind van elke tweejaarlijkse referteperiode minstens 75% van de taakstellingen naar tevredenheid is afgewerkt
- een psychosociale risicoanalyse is uitgevoerd en opgevolgd in het kader van het preventieplan van Odisee
- een begin is gemaakt van een community-netwerk voor alle stakeholders van de instelling. Jaarlijks wordt een goede praktijk uit de diensten en de opleidingen geselecteerd en voorgesteld aan de Raad van Bestuur.

Actielijnen 2016-2018:

5.1 Consolidatie van innovaties en speerpuntbeleid

- 511 Focus op zorgzame implementatie
- 512 Verder stimuleren van multicampus-kansen
- 513 Verdere uitwerking van de kwaliteitsraamwerken

5.2 Verbetering van de samenwerking tussen opleidingen, diensten en stuurgroepen

- 521 Intensief maar efficiënt overleg (meer informeel vanuit de taken/projecten)
- 522 Samen groeien (verandering als functie- en unitoverstijgende co-creatie)
- 523 Professionalisering van leidinggevenden op vlak van coaching en feedback
- 524 Contactpunten tussen onderwijs en diensten verder uitbouwen
- 525 Interne mobiliteit en kruisbestuiving faciliteren (meeloopdagen, instellingsbrede projecten, jobrotatie ...)

5.3 Communicatie verder op punt stellen

- 531 Communicatie en opvolging van meetresultaten
- 532 Communicatie met personeel
- 533 Communicatie met studenten

5.4 Blik naar buiten

- 541 Participeren aan leernetwerken en met eigen expertise naar buiten treden
- 542 Campusgebonden events met regionale partners
- 543 Internationalisering en benchmarking

1.2 KWALITEITSZORG

1.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg

Op 29 april 2015 werd de nieuwe visietekst Kwaliteitszorg van Odisee goedgekeurd door de Raad van Bestuur. In september 2018 werd de tekst aangepast naar aanleiding van de nieuwe visietekst 'Odisee 2027'.

Van missie naar strategisch en kwaliteitsbeleid

<i>De hoekstenen van de missie ...</i>	<i>... zijn de fundamenteën van ons strategisch en kwaliteitsbeleid</i>
We vormen hoogopgeleide professionals. We zijn trots op onze afgestudeerden. We geloven in de kracht van mensen, hun talenten en ontwikkeling. Optimisme drijft ons in alles wat we doen. We hebben vertrouwen in elkaar en delen ervaringen, kennis en vaardigheden in open netwerken. Denken, durven, doen, doorzetten én dromen vormen ons leidmotief. Door intensief samen te werken en actief te participeren gaan we voor hoge kwaliteit, halen we het beste uit onszelf en geven we richting aan de toekomst. We reiken uitdagende kaders aan die ruimte bieden om te experimenteren en te vernieuwen.	De borging van het opleidingsniveau (VKS 6) van onze afgestudeerden is een belangrijke functie van het kwaliteitsbeleid. Door mensen aan te spreken op hun interesses en talenten ontstaat kwaliteit, gedrevenheid en energie voor verandering. Expertisedeling, binnen en buiten de organisatie, is een solide basis voor leren en ontwikkeling. Een opwaartse spiraal van visie naar beleidsuitvoering, evaluatie en bijsturing drijft ons naar permanente verbetering. Vanuit een waarderende benadering willen we prioriteit geven aan de verdere uitbouw van onze sterktes en het aangaan van nieuwe uitdagingen. Kwaliteitsvol onderwijs realiseren is onmogelijk zonder intensieve samenwerking tussen en actieve participatie van alle betrokken actoren. We dragen kwaliteitsborging hoog in het vaandel maar we durven ook nieuwe paden te bewandelen. Daarom stimuleren we initiatief en creativiteit. Daarom maken we werk van strategisch programmamanagement.

Van strategisch en kwaliteitsbeleid naar kwaliteitscultuur

We vinden het belangrijk dat het strategisch en kwaliteitsbeleid wordt gedragen door de hele onderwijsgemeenschap, leidinggevend, personeel en studenten, onderwijs en diensten, opleidingen en werkveld. Door dit beleid samen in praktijk te brengen groeit wederzijds vertrouwen en ontstaat een doorleefde kwaliteitscultuur.

<i>De kenmerken van onze kwaliteitscultuur ...</i>	<i>... weerspiegelen de kernwaarden van Odisee</i>
Actieve participatie van alle stakeholders Verskil als rijkdom Open communicatie Internationale horizon	Openstaan
Gemeenschappelijke doelen Proces- en systeemdenken Expertise-uitwisseling Samenwerking	Verbinden
Voorbeeldfunctie (als 'steunbron' en 'change agent')	Emanciperen

(Ver)sterk(t) eigenaarschap Kritisch bewustzijn Vertrouwen en dialoog	
Ondernemingszin Verantwoordelijkheid Experimenteer ruimte Creativiteit	Grenzen verleggen

Onze kwaliteitscultuur gevat in de kernkwadranten van Daniel Ofman

Kernkwaliteit	Valkuil	Allergie	Uitdaging
Professionalisme	Complexiteit	Simplisme	Eenvoud
<i>Een professionele aanpak is ons eigen ...</i>		<i>... eenvoud is onze betrachting</i>	

Basisfuncties van het strategisch en kwaliteitsbeleid

Running the business: continue kwaliteitszorg

Zorg voor stabiliteit (kwaliteit borgen)

De bestaande kwaliteit bestendigen, ervoor zorgen dat geen terugval optreedt. Lopende processen en systemen optimaliseren.

Building the business: toekomstgerichte innovatie

Energie voor verandering (vernieuwen)

Bestaande praktijken in vraag stellen, de organisatie en haar dienstverlening ten gronde veranderen. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar permanente professionalisering van het personeel, expertisedeling in open (waar mogelijk internationale) netwerken en innovatieve experimenten.

Aandacht voor belanghebbenden (co-creëren en verantwoorden)

Studenten, onderwijs- en werkveldprofessionals maken samen onderwijs en doen samen onderzoek. Ze spelen een actieve rol in de publieke validering van onze kwaliteitseisen en geleverde kwaliteit. We geven tevens rekenschap aan onze belanghebbenden: intern (studenten, personeel en bestuur) en extern (werkveld, partnerorganisaties en overheid).

Aandachtsgebieden van het strategisch en kwaliteitsbeleid

De uitbouw van een professionele organisatie

- Toekomstgericht en effectief: er is een inspirerend en maatschappelijk relevant strategisch beleid dat doorwerkt tot in de haarvaten van de organisatie, met aantoonbare resultaten als gevolg.
- Transparant en efficiënt: met logische, goed werkende structuren, heldere communicatielijnen, duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Participatief en collaboratief: alle stakeholders werken waar nodig actief samen aan de ontwikkeling (en evaluatie) van het onderwijs, waardoor een stevig draagvlak ontstaat.
- Deskundig en innovatief: er is een beleidsondersteunend professionaliseringsaanbod op maat, er wordt actief geparticipeerd in instellingsoverstijgende leernetwerken en er wordt geleerd in creatieve proefprojecten.

De uitbouw van kwaliteitsvol en duurzaam onderwijs, onderzoek en dienstverlening

Maatschappelijk verantwoord handelen en een leergierige, kritisch-reflectieve basishouding is de generieke finaliteit van ons onderwijs. 'Growth mindset' is een belangrijk uitgangspunt en streefdoel. Om dit te realiseren legt de Visie 2027 drie belangrijke klemtonen (zie boven, 1.1.1).

Onder de noemer 'Odisee, Talent Community in Actie' kiezen we als strategische focus resoluut voor de begeleiding, het leercomfort, de praktijkervaring en de talentontwikkeling van onze studenten als fundament voor de toekomst. Op dit terrein willen we echt excelleren. Om dit te realiseren, werken studenten, onderwijs- en werkveldprofessionals actief samen op voet van gelijkheid.

Het kwaliteitsraamwerk biedt alle actoren een open kader om hun kwaliteitswerking te documenteren

Het kwaliteitsraamwerk van Odisee bestaat uit vier rubrieken en is opgebouwd volgens het principe van de PLAN-DO-CHECK-ACT-cyclus.

- (1) **Beleid (PLAN):** elk organisatieonderdeel beschrijft zijn profiel in termen van opdracht en ambities en kan in ontwikkelingsplannen verduidelijken welke concrete resultaten op middellange termijn moeten worden behaald.
- (2) **Werking (DO):** de operationele werking van de instelling wordt beschreven in procedures, handleidingen en formulieren. Daarnaast zijn er ook formele reglementen en protocollen die in de daartoe bevoegde participatie- en beslissingsorganen moeten worden goedgekeurd. De organisatiestructuur wordt aanschouwelijk voorgesteld in organigrammen waarin zowel de samenstellende organisatiegeledingen als de verschillende functies en rapporteringslijnen in kaart gebracht kunnen worden.
- (3) **Evaluatie (CHECK):** de periodiciteit van de metingen wordt vastgelegd in meetplannen. De resultaten van die metingen worden opgenomen in rapporten en jaarlijks worden diverse kengetallen geregistreerd in een indicatorenfiche.
- (4) **Opvolging (ACT):** strategische taakstellingen, taakstellingen van dagelijkse werking, auditafspraken en aanbevelingen van visitatiecommissies/externe beoordelingen worden op regelmatige tijdstippen opgevolgd.

1.2.2 Omschrijving van de huidige externe kwaliteitszorg en die van het volgende academiejaar

In het kader van het gewijzigde visitatie- en accreditatiestelsel heeft Odisee gekozen voor de uitgebreide instellingsreview. De review vond plaats op 7, 8 en 30 november en op 1 en 2 december 2016. Die keuze heeft als consequentie dat de door VLUHR gecoördineerde opleidingsvisitaties worden opgeschort. In ruil moet de instelling kunnen aantonen dat zij de bewaking van de opleidingskwaliteit 'in eigen regie' goed op orde heeft. Binnen Odisee werden afspraken gemaakt over de manier waarop de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie de komende jaren vorm zal krijgen.

De uitgangspunten voor de nieuwe manier van werken zijn:

- (1) intern: de missie en strategische speerpunten, de onderwijsvisie en de visietekst kwaliteitszorg van Odisee
- (2) extern: de European Standards and Guidelines en de kwaliteitscode van de NVAO voor de uitgebreide instellingsreview

Er werd een meetplan opgemaakt, uitgaande van een cyclus van zes jaar, met daarbinnen een optimale planning van evaluatiemomenten (ASTOR). De optimale opeenvolging voor een opleiding wordt hieronder beschreven.

- (1) **KwaliteitsAudit:** een collegiaal intervisiemoment onder leiding van een duo van Odisee-kwaliteitsauditoren, in hoofdzaak gericht op de verdere uitbouw van de kwaliteitscultuur in de opleiding
- (2) **Assessment van Studiemateriaal:** evaluatie van de kwaliteit van het studiemateriaal
- (3) **Toetscommissie:** evaluatie van de kwaliteit van de toetsing in de opleiding
- (4) **Opleidingsevaluatie:** online bevraging over de kwaliteit van de opleiding in al haar aspecten, indien nodig gevolgd door verdiepende bespreking van de resultaten in focusgesprekken
- (5) **Interne reflectie:** diverse reflectiemomenten in verband met de specifieke profilering van de opleiding, haar sterktes, zwaktes, opportuniteiten, bedreigingen en een inventarisatie van beschikbare resultaten/output
- (6) **Externe Reflectie:** evaluatie van de kwaliteit van een opleiding door een onafhankelijk panel van externe deskundigen, in samenwerking met een onafhankelijk evaluatieorgaan

In 2015-2016 namen de opleidingen Gezinswetenschappen, Toegepaste Informatica en Bouw deel aan een pilootproject.

In 2016-2017 waren vijf opleidingen aan de beurt: Elektronica-ICT, Energietechnologie, Bedrijfsmanagement, Sociaal Werk en Orthopedagogie. Eind 2016-2017 hadden die opleidingen de verschillende stappen in het ASTOR-traject doorlopen, met als sluitstuk de externe reflectie.

In academiejaar 2017-2018 stonden de opleidingen Elektromechanica, Office Management, Optiek en Optometrie, Voedings- en dieetkunde, Chemie en Biomedische laboratoriumtechnologie op het programma.

Voor academiejaar 2018-2019 zijn de opleidingen Vroedkunde, Verpleegkunde, Ergotherapie, Medische Beeldvorming, Agro- en biotechnologie, Facility Management en Ontwerp- en productietechnologie gepland. In 2019-2020 wordt de cyclus afgesloten met de lerarenopleidingen Kleuteronderwijs, Lager onderwijs en Secundair onderwijs, de opleiding Vastgoed en de banaba Psychosociale Gerontologie.

1.2.3 De maatregelen die de hogeschool heeft genomen of van plan is te nemen als reactie op de in de **visitatierapporten gedane suggesties en aanbevelingen**

Aangezien de visitatierapporten niet meer bestaan sinds de opschorting van het visitatie- en accreditatiestelsel, geven we hieronder de conclusies weer van de externe reflecties die plaatsvonden in academiejaar 2017-2018. De externe reflectie vormt immers het sluitstuk van de kwaliteitsborging in eigen regie. De opvolging van de aanbevelingen naar aanleiding van de externe reflecties ligt in handen van de betrokken opleidingshoofden en studiegebieddirecteuren. De verslagen van de externe reflecties worden gepubliceerd op de kwaliteitsblog <http://blog.associatie.kuleuven.be/onderwijskwaliteitodisee/> en op de website van Odisee

Voor meer informatie, zie: <https://www.odisee.be/kwaliteitsvol-onderwijs-externe-reflecties>.

Externe reflectie Elektromechanica - Aalst (23 maart 2018)

Tips van de commissie aan de opleiding

- De commissie stelt vast dat werken aan het eigen profiel een constante is in de opleiding en wil benadrukken dat dit zeker zo moet blijven. De commissie adviseert de opleiding om na te gaan of het nodig en mogelijk is om het thematisch profiel van de opleiding scherper te stellen, rekening houdend met ontwikkelingen in het werkveld.
- De commissie adviseert de opleiding om na te denken over de schaalgrootte, m.a.w. zal de huidige schaalgrootte in de toekomst al dan niet bekrachtigd kunnen worden door de hogeschool en de overheid.
- De commissie adviseert om de profilering tussen de afstudeerrichtingen Elektromechanica en Klimatisering door te trekken en dit ook in relatie tot andere opleidingen.
- De commissie is van mening dat de transparantie inzake evaluatie nog kan verbeteren, o.a. door het objectiveren van procesevaluatie en het ontwikkelen van tools om de objectiviteit te garanderen. Enkele opleidingsonderdelen kunnen op dit vlak al beschouwd worden als goede voorbeelden en inspirerend zijn voor andere opleidingsonderdelen.
- Toledo is op dit moment erg variabel ingevuld. De commissie adviseert de opleiding om Toledo meer systematisch uit te bouwen. Dit is niet alleen belangrijk voor de groep HAO-studenten maar ook voor de reguliere studenten.
- Aanpakken van een aantal door de commissie vastgestelde aandachtspunten met betrekking tot cursusmateriaal en ECTS-fiches, bv. inhoudsopgave en bronvermelding opnemen in alle cursussen, optimaliseren van de afdrukkwaliteit van de cursussen, verbeteren van spellingsfouten in ECTS-fiches.
- De commissie is van mening dat de sterke reputatie van het labo klimatisatie nog beter bekend gemaakt mag worden in o.a. het werkveld.
- De opleiding neemt nu al initiatieven in functie van de diverse instroom en de commissie adviseert om dit zeker te blijven doen. Het zou goed zijn om de systematiek hierin te onderzoeken en beter in kaart te brengen.
- Er is nog sterke verbetering mogelijk met betrekking tot internationalisering, incl. internationalisation@home, zowel voor studenten als voor docenten. Docenten zouden op dit vlak meer het goede voorbeeld kunnen geven en zo de studenten inspireren.
- De commissie is van mening dat verdere structurering nodig is voor de individuele netwerken van de docenten en adviseert de opleiding daarom te werken met een CRM-systeem (Customer Relationship Management). In een dergelijk systeem zijn niet alleen de externe contacten opgelijst maar is ook extra informatie opgenomen, bv. waarvoor kan de opleiding in dat bedrijf terecht, wie is de contactpersoon, welke ervaringen heeft de opleiding met het bedrijf enz. Een CRM-systeem wordt best gecentraliseerd en voor de opleiding als geheel beheerd.
- Hoewel de resonantieraad regelmatig samenkomt, kan de vertaling van de bevindingen van de resonantieraad naar de onderwijspraktijk volgens de commissie nog verbeteren.
- Verder uitbouwen van de alumniwerking en meer betrekken van alumni in de onderwijspraktijk en bij projecten.

- De commissie adviseert de opleidingen om na te denken over mogelijke kruisbestuivingen met (collega's van) andere opleidingen, bv. energietechnologie.
- Nadenken over de duurzaamheid en voortzetting naar de toekomst toe van Odisee Advanced Education en het examen centrum.
- De commissie adviseert de opleiding om de markt met betrekking tot praktijkgericht onderzoek grondig te verkennen en op basis daarvan strategische keuzes te maken.

Pluim van de commissie aan de opleiding

De commissie wil de opleiding Elektromechanica een pluim geven voor de diverse mogelijkheden die de opleiding aan studenten biedt om relevante ervaringen op te doen, met aandacht voor een geleidelijke groei naar zelfstandigheid en zonder betutteling. Tijdens de rondleiding voelde de commissie het hart van de opleiding kloppen in de labo's. Het is een sterkte van de opleiding dat er polyvalent inzetbare bachelors worden afgeleverd en de opleiding mag daar nog meer mee naar buiten komen.

Uitdaging voor de opleiding

De externe stakeholders van de opleiding vormen een goudmijn aan contacten en mogelijkheden. De commissie wil de opleiding uitdagen om extra in te zetten op externe oriëntatie en meer gebruik te maken van de input van de buitenwereld.

Externe reflectie Office Management – Aalst en Brussel (27 maart 2018)

Tips van de commissie aan de opleiding

- De commissie adviseert de opleiding om na te denken over mogelijkheden voor studenten om zich te specialiseren en om te excelleren. Studenten krijgen zo de mogelijkheid om zich te richten op bijkomende interessegebieden of thema's.
- De commissie adviseert de opleiding stil te staan bij de administratieve last van het POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) voor studenten (bv. copy/paste van bewijsmateriaal) waardoor het gevaar ontstaat dat de zinvolheid van het POP voor studenten ondermijnd wordt.
- Nadenken over maatregelen om de uitstroom van studenten zonder bachelorproef, en dus ook zonder diploma, te beperken.
- De commissie adviseert de opleiding verder na te denken over de profilering en imagoverbetering van Office Management naar secundaire scholen toe.
- De commissie adviseert de opleiding om de doorstroom van studenten blijvend op te volgen en te analyseren.
- De commissie raadt de opleiding aan de adviezen met betrekking tot voorzieningen te blijven herhalen t.a.v. het instellingsbestuur.
- Binnen het team leven verschillende visies met betrekking tot de nood aan en het nut van bedrijfsstages voor docenten. De commissie adviseert om dit uit te klaren en de nodige initiatieven te nemen.
- Hoewel de opleiding nu al inzet op diversiteit wil de commissie erop wijzen dat het belangrijk is de aandacht op dit vlak niet te laten verslappen. Verder inzetten op diversiteit is immers cruciaal voor de toekomst, in het bijzonder in Brussel. In dit kader mag ook genderdiversiteit binnen de opleiding niet uit het oog verloren worden.
- De commissie is van mening dat de expertise van alumni meer kan worden ingezet in de opleiding, bv. in het kader van permanente vorming en met het oog op de profilering van Office Management.
- De commissie is van mening dat het goed zou zijn om onderzoek beter structureel te verankeren in de opleiding en meer te laten doorstromen naar onderwijs. Dit zou bovendien ook de profilering van de opleiding ten goede komen.
- De commissie adviseert de opleiding om blijvend aandacht te hebben voor de realisatie van de bachelorproef op niveau 6 (literatuurstudie, dataverzameling, bruikbaar eindproduct ...).

Pluim van de commissie aan de opleiding

De commissie wil de opleiding feliciteren voor de consistente manier waarop competentie management verankerd is in de opleiding. De assessmentcase die werd gepresenteerd tijdens het toonmoment is daar een mooi voorbeeld van. Gebruik maken van instructies in een vreemde taal zou nog een verrijking kunnen betekenen voor die case.

Daarnaast wil de commissie ook een pluim geven voor de positieve dynamiek die ze heeft kunnen vaststellen in het team. Niettegenstaande de opleiding gedragen wordt door een klein team, werd de laatste jaren veel gerealiseerd en kon de commissie vaststellen dat over de campussen heen wordt samengewerkt.

Uitdaging voor de opleiding

De commissie wil de opleiding uitdagen om stil te staan bij de onderscheidende kenmerken van de office manager versus de secretariaatsmedewerker en dit onderscheid scherp te stellen in functie van de verdere profilering en bekendheid van de opleiding Office Management.

Externe reflectie Optiek en Optometrie – Brussel (20 april 2018)

Tips van de commissie aan de opleiding

- De commissie is van mening dat de realiteit die duidelijk blijkt uit de gesprekken beter zichtbaar kan worden gemaakt op papier. De profilering naar buiten toe kan sterker, zeker gezien de bewegingen in het werkveld, de politieke besluitvorming die dient te gebeuren en de potentiële gevolgen voor de opleiding.
- De commissie adviseert om vanaf het eerste jaar al meer praktijk en een brede blik in het curriculum te voorzien. Uit de gesprekken is gebleken dat de opleiding van plan is om dit ook te doen. Een mogelijkheid is om eerstejaarsstudenten te betrekken bij de lopende projecten in de 2^{de} en 3^{de} opleidingsfase.
- De commissie merkte op dat vaak docentgestuurd wordt gewerkt, vooral voor de theoretische vakken, en is van mening dat dit kan evolueren naar een meer centrale en actieve rol voor de student.
- Meer inspelen op diversiteit bij de studenten, bv. in functie van bepaalde kennis die studenten al dan niet hebben verworven tijdens hun vooropleiding.
- Studenten geven aan dat ze het erg zouden appreciëren indien de reservatie voor de ZOEF-momenten digitaal zou kunnen verlopen in plaats van op papier, zodat ze van thuis uit een moment kunnen reserveren.
- Bekijken of het mogelijk is om het aanbod van monitoraten ook uit te breiden naar andere vakken dan anatomie en fysiologie.
- De commissie is van mening dat de mogelijkheden van online media, bijvoorbeeld de e-books, nog meer kunnen worden ingezet. De interactie die nu hoofdzakelijk plaatsvindt tussen studenten en docent zou uitgebreid kunnen worden naar de studenten onderling zodat ze op die manier ook meer van elkaar kunnen leren.
- De kwaliteit van de stageplaatsen is cruciaal voor de studenten. Het initiatief om een stageplaats te zoeken ligt nu grotendeels bij de student maar de commissie is van mening dat er meer aansturing nodig is vanuit de hogeschool met het oog op het zoeken van kwaliteitsvolle stageplaatsen. Meer aansturing zou immers kunnen leiden tot ruimere toegang tot stageplaatsen, betere begeleiding en meer kansen voor studenten. Daarbij is het belangrijk te streven naar gelijkwaardige afgestudeerden (bv. wat zijn de minimaal behaalde doelstellingen tijdens de stage?), dit ook om voor een Europees diploma in aanmerking te komen.
- De commissie is verder ook van mening dat het goed zou zijn om meer te streven naar samenwerking met het werkveld onder de vorm van partnerschappen, met een duidelijke win-win voor beide partijen en in functie van wederzijdse binding.
- De commissie adviseert om het zoeken naar een internationale stageplaats minder over te laten aan het initiatief van de studenten en meer aan te sturen vanuit de opleiding. Daarbij vindt de commissie het belangrijk dat er duidelijke criteria worden vastgelegd waaraan een goede buitenlandse stageplaats moet voldoen.
- Internationalisering is binnen de opleiding gecentraliseerd bij één persoon die dat zeer goed opvolgt maar het zou volgens de commissie goed zijn om dit ook meer mee te dragen vanuit andere hoeken van het team.
- Stages in Brussel en Wallonië registreren als internationale stages zou de internationaliseringscijfers volgens de commissie kunnen vertekenen en een verkeerd beeld schetsen naar de buitenwereld toe.
- Er worden al enkele kleinschalige initiatieven genomen met betrekking tot meertaligheid. De commissie adviseert de opleiding om te bekijken of alle studenten voldoende bagage hebben om na afstuderen te functioneren in een internationale/meertalige context binnen het vakgebied.
- Om de opleiding internationaal op de kaart te zetten is aansluiting met ECOO en EAOO t.b.v. het Europees diploma noodzakelijk. Dit is makkelijk te verwerven in het nieuwe onderwijsconcept Orthoptie.

Pluim van de commissie aan de opleiding

De commissie wil de opleiding een pluim geven voor de variatie aan leerkansen die de studenten op verschillende manieren en in diverse contexten krijgen doorheen de opleiding: binnen het eigen gebouw (bv. klinisch centrum,

samenwerking met Lerni), door middel van projectwerking, in leercontexten buiten de campus en door middel van de keuzemogelijkheden voor stage en bachelorproef.

Uitdaging voor de opleiding

De commissie wil de opleiding adviseren om na te gaan welke sturende rol ze in de toekomst wil spelen en dit op verschillende vlakken: (1) politiek, (2) met betrekking tot onderzoek en (3) naar het werkveld toe (bv. in verband met low vision, geriatrie ...).

Externe reflectie Voedings- en dieetkunde - Gent (23 april 2018)

Tips van de commissie aan de opleiding

- De commissie adviseert de opleiding om verder na te denken over keuzemogelijkheden voor studenten in het curriculum en dit zowel met het oog op specialisatie als op verdieping.
- De commissie is van mening dat de profilering van de opleiding scherper en sterker kan, vooral met betrekking tot het in de verf zetten van wat de opleiding Voedings- en dieetkunde aan Odisee uniek maakt en doet verschillen van andere opleidingen Voedings- en dieetkunde in Vlaanderen. Het is ook aangewezen om dit te koppelen aan het toekomstperspectief van de opleiding.
- Hoewel het talentenverhaal duidelijk aanwezig is, ziet de commissie verder potentieel voor de toekomst, bijvoorbeeld door een meer concrete en gespecialiseerde invulling van talenten naar de specifieke vakinhouden en competenties toe. Ook hier bieden keuzemogelijkheden voor studenten een mogelijkheid om de talenten in te zetten en verder te ontplooiën.
- Aandacht voor feedback is belangrijk en een positieve evolutie werd doorlopen. Het is daarbij wel noodzakelijk om de werkdruk zorgvuldig te bewaken, zodat er een meerwaarde is voor studenten en docenten.
- Self- en peerassessment zou meer aan bod kunnen komen.
- De commissie is van mening dat doorheen de opleiding meer kan worden ingezet op multidisciplinariteit en activerende, talentgerichte werkvormen in functie van de specifieke interesses van studenten.
- De commissie is van mening dat het aspect meertaligheid kan worden uitgebreid, bv. door vakterminologie in Engels en Frans aan te leren of door de taaltest uit te breiden naar Engels of Frans.
- Het zou goed zijn om de opties met betrekking tot verder studeren concreter uit te schrijven, bv. verwachte workload, specialisatiemogelijkheden, concrete toekomstmogelijkheden.
- De commissie adviseert om blijvend aandacht te besteden aan de werkdruk. Aandacht voor het talentenverhaal bij docenten, coaching, complementair werken tussen collega's, zorgen voor elkaar en zelfzorg kunnen daarbij ondersteunen.
- De commissie ontmoette sterk gemotiveerde docenten maar is van mening dat het teamgevoel kan versterken. Het is nodig om te bepalen waar het team 'als team' naartoe wil en prioriteiten te stellen voor de toekomst. De verbondenheid binnen het team kan verder groeien wanneer er voor de opleiding een duidelijke toekomstvisie wordt geformuleerd, die gedragen is door het hele docententeam.
- De commissie is van mening dat er meer mogelijkheden zijn om tot win-win te komen tussen opleiding en werkveld en om de (visie over) zichtbaarheid van de opleiding in het werkveld te vergroten, bv. gebruik van lokalen door het werkveld, ter beschikking stellen van digitale bronnen voor het werkveld, organisatie van navorming (verder ontwikkelen van het concept Advanced Education) en dienstverlening.
- Het zou goed zijn om na te denken over de samenstelling van de Resonantieraad, bv. meer vertegenwoordigers met betrekking tot kwaliteitszorg opnemen. Rekening houdend met het belang van multidisciplinariteit kan het interessant zijn om andere disciplines op te nemen in de Resonantieraad. Wanneer het moeilijk is om het werkveld voor overleg naar de campus te brengen, kan vergaderen op locatie misschien een oplossing bieden.
- De commissie is van mening dat het nodig is om de visie met betrekking tot de aspecten internationalisering, praktijkgericht onderzoek en dienstverlening verder uit te bouwen en meer te profileren naar buiten toe. De opleiding dient vooruit te denken en aan de buitenwereld duidelijk te tonen waar ze naartoe wil op dit vlak, wat de meerwaarde is. Om de zichtbaarheid te verhogen zou de opleiding haar maatschappelijke rol meer proactief kunnen uitspelen.
- De aandacht voor diversiteit, multiculturaliteit en meertaligheid kan sterker en meer uitgediept een plaats krijgen in de opleiding.
- Indien er een duidelijke visie is voor de hele opleiding kan er evenwichtiger worden omgegaan met het aantal uren en inzet die in de drie aspecten worden geïnvesteerd. Een duidelijke afbakening zal ook helpen naar het bewaken van de eigen grenzen bij de docenten, zodat de werkdruk kan worden beperkt.

Pluim van de commissie aan de opleiding

De commissie wil de opleiding een pluim geven omdat het duidelijk is dat de studenten graag in de opleiding zijn. De commissie kon vaststellen dat studenten goed en van nabij worden opgevolgd. Er is een grote openheid naar de studenten toe. Studenten worden ook uitdrukkelijk betrokken bij de kwaliteit van de opleiding, ze kunnen feedback geven en er wordt naar hen geluisterd. Studenten beseffen dat en drukken hun appreciatie hiervoor uit.

Uitdaging voor de opleiding

De commissie wil de opleiding uitdagen met de vraag om na te denken over waar het team, doordacht en gedragen, binnen vijf jaar wil staan en waarom ze daar willen staan. Om dat te kunnen bepalen is het nodig om duidelijke prioriteiten te stellen en een plan van aanpak op te maken.

Externe reflectie Chemie - Gent (26 april 2018)

Tips van de commissie aan de opleiding

- De commissie is van mening dat in de 1^{ste} en 2^{de} opleidingsfase meer inbedding in de praktijk van het werkveld nodig is. Dit kan gerealiseerd worden door sterker te contextualiseren in het 1^{ste} en 2^{de} jaar, afstemming van de practica op het werkveld en de invoering van probleemoplossend denken vanaf het 1^{ste} jaar.
- De commissie wil de opleiding adviseren om het talentenbeleid verder te ontwikkelen en nog meer relevante invulling te geven voor de opleiding. Om hiermee te starten zou het goed zijn om alles te benoemen wat nu al gebeurt in kader van talentontwikkeling maar nog niet als dusdanig benoemd wordt. Het expliciteren hiervan is zowel voor het team als voor de studenten belangrijk.
- De expertise uit praktijkgericht onderzoek wordt nu eerder ad hoc ingezet en kan volgens de commissie sterker en systematischer worden ingezet in de opleiding om zo de band onderwijs-onderzoek te versterken.
- Studenten worden in praktijk goed voorbereid op de bachelorproef maar de leerlijn op weg naar de bachelorproef kan duidelijker geëxpliciteerd worden.
- Het integreren van de talentgerichte benadering in de onderwijsleeromgeving is een aandachtspunt volgens de commissie.
- De commissie adviseert de opleiding om meer variatie en vernieuwing aan te brengen in de werk- en evaluatievormen.
- De commissie is van mening dat er nog een verbeterslag kan worden gemaakt met betrekking tot het inzetten van formatieve feedback. Dit past bovendien ook in het talentenverhaal.
- De studentenparticipatie in de opleiding dient geoptimaliseerd te worden. De commissie heeft de indruk dat studentenparticipatie nu vooral 'curatief' wordt ingezet: door studenten aangekaarte problemen worden opgelost. Het is aangewezen om te evolueren naar meer 'preventieve' studentenparticipatie. Studenten moeten niet enkel kunnen meedenken op het niveau van specifieke opleidingsonderdelen maar ze moeten ook over de opleiding als geheel mede-eigenaar worden.
- De commissie is van mening dat de verankering van het werkveld sterker en op een meer systematische wijze kan worden ingebed in de uitwerking van de 1^{ste} en 2^{de} opleidingsfase.
- De commissie adviseert de opleiding om de internationale dimensie meer zichtbaar te maken in het curriculum. Internationalisering is een sterk punt en de opleiding mag daar mee uitpakken.
- De docenten kunnen een voorbeeld nemen aan de studenten: de uitgaande mobiliteit bij docenten kan significant worden aangescherpt. Participatie aan internationalisering door de docenten kan immers bijdragen tot hun professionalisering en kan ook resulteren in bijkomende kwalitatieve stageplaatsen. Ook het aantrekken van inkomende (buitenlandse) docenten kan nog verbeteren.

Pluim van de commissie aan de opleiding

De commissie wil de opleiding een pluim geven voor het team van sterke professionals op verschillende vlakken:

- als professionals in de opleiding, op inhoudelijk vlak
- als professionele lesgevers, de docenten zijn er voor de studenten
- als professionals met een sterk commitment naar de opleiding, een wij-gevoel

De commissie heeft dit kunnen vaststellen doorheen de gesprekken en heeft ook gemerkt dat dit afstraalt op de studenten.

Uitdaging voor de opleiding

De commissie wil de opleiding uitdagen om alles wat impliciet gebeurt in de opleiding ook te expliciteren. De commissie is van mening dat daardoor zowel de opleiding op zich als het kwaliteitsbeleid van de opleiding sterker zullen worden.

Externe reflectie Biomedische laboratoriumtechnologie - Gent (1 juni 2018)

Tips van de commissie aan de opleiding

- Na de volledige implementatie van het nieuwe curriculum is volgens de commissie een goed moment aangebroken om de totaliteit van de opleiding tegen het licht te houden. Ze beveelt aan de competentiematrix onder de loep te nemen om na te gaan of alle kerndoelen voldoende aan bod komen in het curriculum en in de evaluatie.
- De commissie onderstreept – gezien de snel evoluerende werkvelden waar men toe opleidt – uitdrukkelijk het belang van het inbouwen van duurzame mechanismen om het curriculum up-to-date te houden. Ze beveelt aan daar externe partners bij te betrekken. De commissie vindt de leerlijnwerkgroepen een uitstekend initiatief en beveelt aan hierin meer externe input vanuit het werkveld te integreren. Zo wordt het werkveld ook mee eigenaar van de opleiding. Het onder de loep nemen van het volledige vernieuwde curriculum is een kans om het duurzaam karakter ervan te versterken.
- De commissie ondersteunt het voornemen van de opleiding om meer keuzemogelijkheden in het curriculum in te bouwen.
- Het vertalen en verder uitbouwen van de reeds aangevatte onderwijsvernieuwingen in de opleidingsdidactiek is volgens de commissie een van de belangrijkste uitdagingen waar de opleiding voor staat.
- De commissie ondersteunt het voornemen van de opleiding om de evaluatiedruk te verminderen.
- Hoewel de commissie de labo's zeker voldoende acht, beveelt ze aan een aantal van de eerder *outdated* proeven die met studenten worden uitgevoerd in vraag te stellen en de nodige aandacht te besteden aan automatisering. De hoge mate van technologisering van labo's in het werkveld vergt andere vaardigheden dan het 'klassieke' labowerk. De opleiding kan die dimensie inbrengen door nauwer samen te werken met partners in het werkveld.
- Volgens de commissie liggen nog significante kansen open om de rol van het werkveld beter te benutten om zowel het curriculum als de infrastructuur up-to-date te houden. De opleiding onderneemt reeds heel wat initiatieven maar kan nog structureel inzetten op samenwerking met het werkveld en naar meer win-winsituaties op zoek gaan. Een aantal voorbeelden waar de commissie aan denkt zijn het structureel betrekken van een werkveldvertegenwoordiger bij de leerlijnwerkgroepen en het inschakelen van bedrijven voor vormingen.
- De commissie vindt het cruciaal voor een opleiding die moet inspelen op een continu veranderend werkveld dat de docenten, naast onderwijskundige professionalisering, ook over voldoende tijd beschikken voor vakinhoudelijke professionalisering. Dit moet een inherent onderdeel zijn van het takenpakket.
- Op het vlak van internationalisation@home kunnen verbeterlagen gemaakt worden. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door de inkomende studenten sterker bij de opleiding te betrekken dan nu het geval is, aangezien die studenten nu onmiddellijk op stageplaatsen terecht komen.
- De ambitie met betrekking tot het aantal uitgaande docenten mag volgens de commissie hoger, zeker voor de afstudeerrichting FBT. Eventuele drempels voor docenten kunnen (verder) weggewerkt worden.
- De commissie beveelt aan de uitgaande studentenmobiliteit niet te beperken tot stage en bachelorproef maar uit te breiden naar studiemobiliteit. Door zelf internationale lessenspakketten aan te bieden, zouden bovendien meer internationale studenten kunnen worden aangetrokken naar de opleiding. Dit zou op zijn beurt internationalisation@home kunnen versterken.
- De commissie beveelt aan meer vertrouwen te stellen in de studenten om met internationale elementen in de opleiding om te gaan. Naar het aanvoelen van de commissie ervaart de opleiding het taalaspect, i.c. kennis van het Engels, op dit moment te veel als een drempel om verder in te zetten op inkomende en uitgaande studentenmobiliteit. De commissie beveelt aan internationalisering niet te verengen tot het taalaspect maar de meerwaarde ervan voor het leren omgaan met culturele verschillen meer in de verf te zetten.

Pluim van de commissie aan de opleiding

De opleiding verdient volgens de commissie een pluim voor de gedrevenheid van het team om te experimenteren met allerlei onderwijsvernieuwingen op grote en kleine schaal. De opleiding heeft hierdoor een moderne visie op onderwijs die zich doortrekt naar de tevredenheid van de studenten. De dynamiek van het team straalt af op de tevredenheid van studenten en docenten.

Uitdaging voor de opleiding

De commissie geeft de opleiding als uitdaging mee om externe relaties en het werkveld nog meer te benutten en dit zowel op het niveau van de studenten, de docenten als de opleiding in haar geheel.

2 OPLEIDINGSAANBOD

Het opleidingsaanbod is terug te vinden op de instellingswebsite (www.odisee.be) en de website Hogeronderwijsregister (www.hogeronderwijsregister.be).

3 PERMANENTE VORMING

3.1 GEZAMENLIJKE MISSIE PERMANENTE VORMING

In het kader van het 'levenslang leren' bieden de Centra Permanente Vorming van Odisee EHSAL Management School (EMS), Fiscale Hogeschool & Seminaries (FHS-SEM), het Groepscentrum Permanente vorming (GPV) en de Dienst Voortgezette Opleidingen (DVO) – beide laatste sinds kort samen opererend onder de merknaam Odisee Advanced Education (OAE) een ruim, gevarieerd en kwalitatief hoogstaand pakket van opleidingen aan die tegemoetkomen aan een maatschappelijk relevante vraag. Daarbij staat steeds de 'klant' centraal.

Het aanbod richt zich tot hoger geschoolden in Vlaanderen en Brussel (zowel pas afgestudeerden als professionals) en wordt niet enkel (parallel) georganiseerd op de diverse campussen van Odisee (multicampus) maar ook op diverse externe locaties ten oosten (Laakdal) en westen (omgeving Gent) van Brussel. Eén Engelstalig postgraduaat wordt quasi volledig online aangeboden voor een internationaal doelpubliek en i.s.m. met experts wereldwijd (cfr. Luik Internationalisering).

De Centra Permanente Vorming creëren een netwerk tussen Odisee Hogeschool, de KU Leuven en het werkveld om een maatschappelijk relevante bijdrage te leveren tot het levenslang leren in verschillende domeinen en geniet hiervoor binnen dat netwerk erkenning.

3.2 AANBOD OPLEIDINGEN 2017-2018

Postgraduaatopleidingen (PGO)

Binnen EMS

- Postgraduaat Marketingmanagement – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Bedrijfscommunicatie – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Digitale marketing en communicatie – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Humanresourcesmanagement – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Finance & securities – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat in het Industrieel ondernemingsbeleid – 20 SP (EMS)
- Postgraduaat IT-organisatie en management – 20 SP (EMS)
- Postgraduaat Finance – 20 SP (EMS)
- Postgraduaat Management in de gezondheids- en welzijnszorg – 24 SP (EMS)

Binnen FHS

- Postgraduaat Fiscaal Recht & Fiscale Praktijk – 45 SP (FHS)

Binnen OAE

- Postgraduaat Functional trainer – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Mentoring en coaching – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Nederlands voor anderstaligen – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Adventure education – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat ICT Infrastructure & network management – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Palliatieve zorg – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Energiecoördinator – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Bio-ecologisch bouwen en wonen – 25 SP (OAE)
- Postgraduaat Companion animal behaviour and welfare (Eng) – 46 SP (OAE)
- Postgraduaat Sales en business development – 30 SP (OAE)

Permanente vormingen met getuigschrift (PVG)

Binnen EMS

- Bedrijfskunde (EMS)
- Projectmanagement (EMS)

- Corporate performance management (EMS)
- IT-strategie en organisatie (EMS)
- Humanresourcesmanagement (EMS)
- Corporate finance (EMS)
- Financial controlling (EMS)
- Financial accounting (EMS)
- Investment adviser (EMS)
- Digitale marketing en communicatie (EMS)
- Praktische managementvaardigheden (EMS)
- Gezondheidseconomie (EMS)
- Algemeen management voor artsen-specialisten: Deskundig participeren in het ziekenhuisbeleid (EMS)

Binnen FHS

- Grondige snelcursus Personenbelasting (FHS)
- Grondige snelcursus Vennootschapsbelasting (FHS)
- Grondige snelcursus BTW (FHS)
- Grondige snelcursus Vennootschapsrecht (FHS)

Binnen OAE

- Preventieadviseur multidisciplinaire basismodule (OAE)
- Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 2 (dagonderwijs + online-opleiding) (OAE)
- Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 1 Multidisciplinair (OAE)
- Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 1 Psychosociale aspecten van de arbeid (OAE)
- Facility management (OAE)
- Rescert warmtepompen: Opleiding en/of examen (OAE)
- Koeltechnieken: Certificatie (Cat I, II, III, IV en V) (OAE)
- Koeltechnieken: Actualisatie-examen (OAE)
- Van CV-technicus tot warmtepomptechnicus (OAE)
- Energiedeskundige Type A (OAE)
- Airco-energiedeskundige (OAE)
- EPB-klimaatregeling controleur Brussels gewest (OAE)
- EPB-klimaatregelingstechnicus Brussels gewest (OAE)
- Vleeswarentechnologie (OAE)
- Masterclass Mentoring en coaching (OAE)
- Gespecialiseerde voetzorg (OAE)
- Palliatief referent – Basismodule postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
- Palliatief deskundige – Verdiepingsmodule postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
- Blind positioneren en kwaliteit van het beeld voor assistenten radiologie ASO (OAE)
- Examen Blind positioneren voor artsen (OAE)
- Blind positioneren voor conventionele skeletonderzoeken (OAE)
- Gespecialiseerde verpleegkundige Uro-oncologie (OAE)
- Radioprotectie (OAE)
- Neurologische zorg (OAE)
- Verslavingszorg – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
- Armoede en gezondheid – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
- Referentieverpleegkundige wondzorg (OAE)
- Referentieverpleegkundige pijn (OAE)
- Revalidatie multidisciplinair (OAE)
- Farmaceutisch technisch assistent (OAE)
- NM01 Interconnecting Network Devices 1 (OAE)
- NM02 Interconnecting Network Devices 2 (OAE)
- NM03 Network Security (OAE)
- NM04 Advanced Switching (OAE)
- NM05 Advanced Routing (OAE)
- NM06 System Virtualization (OAE)
- NM07 System & Network Design Case study (OAE)

Permanente vormingen met attest van deelname (PVA)

Binnen EMS

- Adviseur familiebedrijven (EMS)
- PMP-preparation courses: basic programme (EMS)
- PMP-preparation courses: exam preparation (EMS)
- Algemeen management voor artsen-specialisten: Persoonlijke financieel-fiscale planning (EMS)
- Intensieve basiscursus Sociaal recht (EMS)
- Intensieve basiscursus Balanslezen en financiële analyse (EMS)
- Intensieve basiscursus Management accounting (EMS)
- Investeringscalculatie (EMS)
- Kostprijscalculatie (EMS)
- Financial engineering (EMS)
- Treasury management (EMS)
- Patrimonium en de opmaak van een persoonlijk financieel plan (EMS)
- Milieucoördinator: overgangsniveau (EMS)

Binnen FHS-Seminaries

- Aspecten van internationale onroerend goed fiscaliteit (FHS-Sem)
- Internationale herstructurering van vennootschappen (FHS-Sem)
- Internationale pensioenen (FHS-Sem)
- Principes van transfer pricing (FHS-Sem)
- Internationale tewerkstelling (FHS-Sem)
- Beleggingen en roerende inkomsten in Europees en internationaal perspectief (FHS-Sem)
- Internationale ondernemingswinsten (FHS-Sem)
- Principes van Europees fiscaal recht (FHS-Sem)
- Algemene principes van internationaal fiscaal recht (FHS-Sem)
- Onttrekking van een onroerend goed aan de vennootschap (FHS-Sem)
- Meerwaarde bij de vervreemding van een onroerend goed (FHS-Sem)
- Beëindiging van erfpacht- en opstalconstructies (FHS-Sem)
- Gesplitste aankoop van onroerend goed (FHS-Sem)
- Verkrijging van onroerend goed via een aanvullende pensioenregeling (FHS-Sem)
- Onroerende leasing, sale and lease back-verrichtingen (FHS-Sem)
- De patrimoniumvennootschap (FHS-Sem)
- Verkrijging met heffing van de btw (FHS-Sem)
- Verkrijging met heffing van het registratierecht (FHS-Sem)
- Overname en overdracht van een onderneming via asset-of shared deal (FHS-Sem)
- Internationaal ondernemen via dochter of vaste inrichting (FHS-Sem)
- Fiscale aspecten van de wijze van financiering van de onderneming (FHS-Sem)
- Kapitaalvermindering, reorganisatie (fusie-splitsing), ontbinding en vereffening (FHS-Sem)
- Werken met een holding (FHS-Sem)
- De keuze tussen éénmanszaak of vennootschap (FHS-Sem)
- Fiscale aspecten van het bezoldigingsbeleid (FHS-Sem)
- Overdracht van familiale ondernemingen (FHS-Sem)
- Controle via een stichting, maatschap of vennootschap (FHS-Sem)
- De schenking als instrument van planning en overdracht (FHS-Sem)
- Het huwelijkscontract als instrument van planning en overdracht (FHS-Sem)
- Het testament als instrument van planning en overdracht (FHS-Sem)
- Principes van successierecht (FHS-Sem)
- Huwelijksvermogensrecht en samenlevingsvermogensrecht – Principes van erfrecht (FHS-Sem)
- Onroerende verhuur met btw: bent u er klaar voor? (FHS-Sem)
- Onroerend goed in registratie- en erfbelasting (FHS-Sem)
- Onroerend goed in het buitenland (FHS-Sem)
- Onttrekking van onroerend goed aan de vennootschap (FHS-Sem)
- Onroerend goed en btw (FHS-Sem)
- Onroerend goed en de patrimoniumvennootschap (FHS-Sem)

Onroerend goed en de vestiging van zakelijke rechten (FHS-Sem)
 Praktijkdag 'Actualia onroerend goed fiscaliteit' (FHS-Sem)
 Autonome gemeente- en provinciebedrijven: hoe de btw/belastingen effectief beheersen (FHS-Sem)
 Aangifte & woonfiscaliteit: opfrissing van 'capita selecta' (FHS-Sem)
 Aanvullende pensioenen voor zelfstandigen: actualia (FHS-Sem)
 Fiscaliteit van de bedrijfswagen n.a.v. recente wetwijzigingen (FHS-Sem)
 Schenkingen en erfovereenkomsten (FHS-Sem)
 Familiaal vermogensrecht (FHS-Sem)
 Managementvergoedingen: een verwittigd man is er twee waard (FHS-Sem)
 Hervorming van het Wetboek van Vennootschappen (FHS-Sem)
 Fiscale formulieren op juiste wijze interpreteren en invullen (FHS-Sem)
 Workshop vennootschapsbelasting 'De 9 bewerkingen' – Nieuw berekeningsschema n.a.v. de Zomerwetgeving (FHS-Sem)
 Artikel 49 WIB92: de eeuwenoude fiscale eik binnenin het continu wijzigende fiscale landschap (FHS-Sem)
 Voordelen voor startende ondernemingen: een globaal overzicht is verrijkend (FHS-Sem)
 De aftrek voor innovatie-inkomsten: nieuwe inzichten (FHS-Sem)
 Afsluiting van de jaarrekening: nog snel enkele tips en tricks (FHS-Sem)
 De kapitaalvermindering krijgt een complex fiscaal prijskaartje (FHS-Sem)
 Grondige vernieuwing van de Wet op de Continuïteit voor Ondernemingen en de Faillissementswet – Insolventiewet (FHS-Sem)
 Praktijkvoorbeelden hervorming vennootschapsbelasting n.a.v. definitieve teksten (FHS-Sem)
 Update jaaroverzicht lokale belastingen (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht BNI (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht erf- en registratiebelasting (FHS-Sem)
 Personenbelasting aanslagjaar 2018 – practicum (FHS-Sem)
 Vennootschapsbelasting aanslagjaar 2018 – practicum (FHS-Sem)
 Aangifte personenbelasting aanslagjaar 2018 (FHS-Sem)
 Fiscale aandachtspunten bij grensoverschrijdende internationale fiscale planning (FHS-Sem)
 Aangifte vennootschapsbelasting aanslagjaar 2018 (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht vennootschapsrecht (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht BTW (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht boekhoudrecht en CBN-adviezen (FHS-Sem)
 Nieuwe circulaire licht de toepassingsmodaliteiten voor de horeca toe (FHS-Sem)
 De hervorming van de vennootschapsbelasting en de begeleidende maatregelen (FHS-Sem)
 Grondige hervorming van het erfrecht (FHS-Sem)
 Verliezen van de vennootschap: (on)beperkte verrekening? (On)voorwaardelijke tenlasteneming (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht en actualiteit inzake inkomstenbelasting (FHS-Sem)
 Voordelen en kosten eigen aan de werkgever (FHS-Sem)
 Termijnen inzake vestiging en invordering van de belastingen – een update n.a.v. recente wettelijke ingrepen (FHS-Sem)
 Fiscale emigratie van natuurlijke personen (FHS-Sem)
 Jaaroverzicht fiscale rechtspraak en ruingbeleid (FHS-Sem)
 Zelfstandige groeperingen, kostendelende verenigingen, associaties en maatschappen (FHS-Sem)
 De rekening-courant: fiscale interpretatie van debet- en creditverrichtingen (FHS-Sem)
 Kapitaal verminderen vandaag en morgen: welk kapitaal (FHS-Sem)
 Het organiseren van evenementen door verenigingen – inkomstenbelastingen en btw (FHS-Sem)
 Mobiliteitsbeleid van de onderneming en de fiscus (FHS-Sem)
 Basis cursus lokale belastingen (FHS-Sem)
 Inkoop eigen aandelen: verschillende partijen – verschillende kwalificaties? (FHS-Sem)
 Vruchtgebruik, erfpacht en opstal/fiscale aspecten bij beëindiging (FHS-Sem)
 Wijziging in de antiwitwasrichtlijn (FHS-Sem)
 Fiscaal optimaliseren met eindejaarsverrichtingen (FHS-Sem)
 De indiciaire taxatie (FHS-Sem)

De holding (FHS-Sem)
 Hervorming van insolventierecht (FHS-Sem)
 Bedrijfsopvolging: schenken en vererven van familiale vennootschappen – Vlaams en Brussels
 Hoofdstedelijk Gewest (FHS-Sem)
 Fiscale bemiddeling in opmars: praktische ervaringen en aanbevelingen (FHS-Sem)
 Workshop vennootschapsbelasting 'De 9 bewerkingen' (FHS-Sem)
 Procedures tot vermijding of verkorting van fiscale geschillen (FHS-Sem)
 Fiscaal strafrecht: bijzonder deel (FHS-Sem)
 Procedure inzake registratierechten (FHS-Sem)
 Procedure inzake btw (FHS-Sem)
 Invordering van de inkomstenbelastingen (FHS-Sem)
 Bewijs van de belastingschuld (FHS-Sem)
 Bezwaar en ontheffingsprocedure (FHS-Sem)
 Aanslagprocedure (FHS-Sem)
 Aangifte en controle (FHS-Sem)
 Interne meerwaarden: ongewenste neveneffecten van nieuwe regels (FHS-Sem)
 Basisboekhouden voor niet-specialisten of voor juristen (FHS-Sem)
 Btw-correcties (onttrekkingen, met diensten gelijkgestelde handelingen en herzieningen) (FHS-Sem)

Binnen OAE

Facility management – Losse modules (OAE)
 Studiedag Update in de milieuwetgeving (OAE)
 Behoud bijzondere beroepstitel Intensieve zorg en spoedgevallenzorg – 2 studiedagen (OAE)
 Behoud bijzondere beroepstitel Pediatrie en neonatologie – 2 studiedagen (OAE)
 Verslavingszorg – Losse lesdagen in PG Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
 Armoede en gezondheid – Losse lesdagen in PG Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
 Palliatieve zorg – Losse lesdagen in PG palliatieve zorg (OAE)
 Education in Palliative Care: Congres (OAE)
 Gespecialiseerde verpleegkundige Uro-oncologie – Losse modules (OAE)
 MUG-verpleegkundige (OAE)
 Omgaan met personen met dementie – Opleiding op maat (OAE)
 Echografie voor vroedvrouwen (OAE)
 High-end US Seminar – Radiologists for radiologists (OAE)
 Studiedag Wondzorg: Introductie (OAE)
 Studiedag Wondzorg: Ontsmetten: true or false? (OAE)
 Studiedag Wondzorg: Nieuwe inzichten in de wondzorg (OAE)
 Studiedag Wondzorg: Specialisatiedag wondzorg (OAE)
 Module: Wondzorg in de ouderenzorg (OAE)
 Vorming voor stagementoren (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: Eigen kracht-conferenties: de kracht van een methodiek (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: Met de handen in het haar (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: Kinderen verstrikt in verbinding. Gewone en moeizame aanpassing van kinderen bij scheiding (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: Hooggevoelige kinderen opvoeden en kinderen hooggevoelig opvoeden (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: De tree of life: een krachtige methodiek in de dialoog met mensen en jongeren op de vlucht (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: Dag van het gezin: partners in tijden van ouderschap (OAE)
 Studiedag i.s.m. HIG: Van buddy tot community: hoe kwetsbare netwerken versterken? (OAE)
 Muzische vorming versus kunst (OAE)
 Co-teaching voor inclusie: introductie + verdieping (OAE)
 Doewap #5 Zingen met kinderen in je klas (OAE)
 Wetenschap in dialoog (OAE)
 Toverbos – Opleiding op maat (OAE)
 Religie: kracht of struikelblok in de hulpverlening en de zorg? (OAE)
 Maximaal megataal (OAE)
 Omgaan met buitengewoon gedrag op maat

Vakdidactische kennis in LO: diverse sessies
 VELOV-congres (OAE)
 Studiedag: start to teach (OAE)
 Navorming Duits (OAE)
 Nu even niets. Aandacht, ontspanning en contact trainen met jongeren (OAE)
 Studiedag Banaba Schoolontwikkeling (OAE)
 Omgaan met buitengewoon gedrag – Opleiding op maat (OAE)
 Projectvoorstellen Postgraduaat Adventure education (OAE)
 Active reviewing (OAE)
 Dynamics: actieve opdrachten die zorgen voor dynamiek in je groep (OAE)
 Nieuwe autoriteit – Een geweldloos antwoord in het omgaan met escalerende opvoedingssituaties (OAE)
 Verbeeldend bemiddelen (OAE)
 FantaLeren: gebruik verhalen en fantasie (OAE)
 Samen bouwen aan morgen: projectmatig werken met bijzondere aandacht voor participatie (OAE)
 Hoe houd ik mijn team en mezelf veerkrachtig? (OAE)
 Als leidinggevende omgaan met (verminderde) veerkracht in en met je team – kader en praktijk (OAE)
 Schriftelijke communicatie voor welzijnswerkers (OAE)
 Train the trainer Insjalet op maat – Opleiding op maat (OAE)
 Dynamics op maat – Opleiding op maat (OAE)
 Veerkracht en zelfzorg op maat – Opleiding op maat (OAE)
 Wapen je tegen burn-out op maat – Opleiding op maat (OAE)
 Verlaat de klagmuur – Opleiding op maat (OAE)
 Schriftelijke communicatie – Opleiding op maat (OAE)

Hogere Leergangen voor fiscale wetenschappen cvo
 Fiscale wetenschappen – Jaar 480 lestijden (FHS)

3.3 SAMENWERKINGSOVEREENKOMST PV BRUSSEL

Op 4 maart 2016 werd tussen Odisee Hogeschool en KU Leuven een samenwerkingsovereenkomst afgesloten inzake permanente vorming in Brussel. De samenwerking heeft betrekking op de activiteiten van EHSAL Management School, de Hogere Leergangen voor fiscale en sociale wetenschappen cvo (gekend onder de benaming Fiscale Hogeschool), Seminaries van de Fiscale Hogeschool en het Groepscentrum Permanente Vorming (GPV). Met uitzondering van het GPV maken de centra in hun publicaties de samenwerking kenbaar door de vermelding 'is een samenwerking tussen Odisee Hogeschool en KU Leuven'. In dit kader vindt ook gezamenlijke certificering plaats als een programma beantwoordt aan het certificeringskader van zowel Odisee als KU Leuven.

Conform de bepalingen van de samenwerkingsovereenkomst werd deze geëvalueerd. Op 19 juni 2018 werd door de bestuursorganen van zowel Odisee als KU Leuven beslist om de samenwerking te verlengen en te werken aan een nieuwe samenwerkingsovereenkomst tegen het academiejaar 2019-2020.

Ook de opleidingstrajecten voor Preventieadviseur genieten van een co-certificatie door Odisee en KU Leuven in het kader van een lopende samenwerkingsovereenkomst.

4 ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING

De onderwijs- en examenregeling is terug te vinden op de instellingswebsite <https://www.odisee.be> en het studentenportaal.

5 STUDIELOOPBAANBEGELEIDING EN OMBUDSDIENST

De **visietekst** op studieloopbaanbegeleiding vormt nog steeds de basis van de werking en wordt door alle studiegebieden als leidraad gehanteerd. De definitie van instroom, doorstroom en uitstroom wordt scherpgesteld en vanaf het academiejaar 2013-2014 door iedereen op dezelfde manier gebruikt.

Odisee profileert zich in die visie als een flexibele onderwijsorganisatie waar vrije keuzemogelijkheden en responsabilisering gekoppeld worden aan de studieloopbaanbegeleiding die dit vereist. Studentgecentreerd onderwijs veronderstelt een dynamische, continue en geïntegreerde begeleiding op maat, met aandacht voor 1) alle factoren die het studieproces kunnen beïnvloeden, 2) voor bijzondere begeleidingsbehoeften en 3) voor het wegwerken van drempels die van socioculturele, medisch-psychologische of financiële aard zijn. Die begeleiding wordt vanuit een talentgerichte benadering vorm gegeven, rekening houdend met zowel voorkennis, capaciteiten, competenties en motivatie als met interesse, persoonlijkheid en welbevinden. Odisee streeft bovendien naar een effectieve studieloopbaanbegeleiding waarbij kwalitatieve en talentgerichte (her)oriëntering en voldoende studie-efficiëntie duidelijke doelstellingen zijn. Actieve betrokkenheid en een duidelijk engagement van zowel studenten als andere betrokken actoren zijn hiertoe belangrijke voorwaarden. Odisee wil dan ook inzetten op responsabilisering van de student en blijvende professionalisering van de studieloopbaan- en studiekeuzebegeleider.

5.1 INSTROOMBEGELEIDING

De instellingsbrede instroombegeleidingsactiviteiten worden georganiseerd door het STUVO+-domeinteam 'Studieadvies en Jobservice', met medewerking van de opleidingen/studiegebieden. Zij zijn enerzijds gericht naar secundaire scholen en CLB's, als belangrijke actoren en intermediairen in het studiekeuzeproces en anderzijds naar onderwijszoekenden en hun ouders. De werking van het domein sluit aan bij het speerpunt integraal talentbeleid en de toenemende vragen rond studiekeuzebegeleiding onder meer via studieadvies@odisee.be. De uitbouw van een sterke talentgerichte instroombegeleiding verstevigt bovendien onze marktpositie en visibiliteit.

Educatief aanbod

Odisee organiseerde voor leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs diverse workshops die hen op een creatieve manier laten kennismaken met het hoger onderwijs en met de leerstof uit het secundair onderwijs. De communicatie over het Educatief aanbod werd gewijzigd. Het **Educatief aanbod voor derde graad secundair onderwijs academiejaar 2017-2018** werd online beschikbaar gesteld via www.odisee.be. Er werd een algemene folder verstuurd (2.500 exemplaren) vóór de zomervakantie naar alle secundaire scholen met minstens derde graad aso en tso in Vlaanderen, waarin het principe van het Educatief aanbod wordt toegelicht en verwezen wordt naar de website www.odisee.be/educatiefaanbod en het e-mailadres educatiefaanbod@odisee.be. De flyer werd ook online verstuurd naar scholen, CLB's en leraren. Het aanbod richt zich voornamelijk tot leerkrachten die uit het aanbod een selectie kunnen maken. De workshops zijn onderverdeeld in vier domeinen: Wetenschappen en technologie, Welzijn en maatschappij, Economie en maatschappij en Studiekeuzebegeleiding. In totaal werden 81 workshops georganiseerd door docenten van de professionele bacheloropleidingen en 4 workshops rond studiekeuzebegeleiding.

Aantal leerlingen S.O. (uniek) dat participeerde aan de workshops in 2017-2018 (met uitzondering van studiekeuzebegeleiding):

Campus Dirk Martens (Aalst):	342	(14 scholen)
Campus Brussel:	603	(20 scholen)
Technologiecampus Gent:	1304	(58 scholen)
Campus Waas:	77	(5 scholen)

Opmerking: Scholengemeenschap Denderland volgde met ongeveer 300 leerlingen workshops en proeflessen op vrijdag 19 januari 2018 (Odisee en KU Leuven). Sommige workshops werden niet aangeboden in het Educatief aanbod en zijn dus op maat uitgewerkt.

Ambassadeurschap - Rolmodellenwerking

Het ambassadeurschap houdt in dat studenten naar hun vroegere secundaire school gaan om er als 'ervaringsdeskundige' hun opleiding en instelling voor te stellen. Voor studiekeuzers is dit een belangrijke schakel

in het studiekeuzeproces. Ze komen, wars van marketingpraatjes, te weten hoe generatiegenoten de overstap van secundair naar hoger onderwijs ervaren, hoe moeilijk de diverse vakken zijn, wat er verwacht wordt qua examens of taken en op welke begeleiding en ondersteuning ze kunnen rekenen. Dit alles wordt door de student-ambassadeur persoonlijk ingekleurd: hoe goed is het gelukt, wat liep er goed of fout ... Dat maakt het verhaal voor de leerlingen zeer herkenbaar en toegankelijk.

De procedure die het ambassadeurschap regelt, is voor alle campussen dezelfde. De bekendmaking gebeurt via affiches, website, Facebook, studietrajectbegeleiders ... Studenten worden actief aangemoedigd om als ambassadeur naar hun vroegere school te gaan. De aantallen verschillen van campus tot campus. In Brussel waren 35 studenten ambassadeur, in Aalst 19, in Gent 33 en in Sint-Niklaas 5, in totaal 92.

In 2017-2018 nam STUVO+ Odisee campus Gent opnieuw deel aan het project 'rolmodellen', een samenwerkingsverband van de Gentse hogescholen en Universiteit Gent. Het project heeft als doel laatstejaarsleerlingen te sensibiliseren over leren en leven in het hoger onderwijs. Dit jaar traden 12 studenten op als rolmodel. In Brussel en Aalst werd het A-crew project (rolmodellenproject) opgestart (Associatie KU Leuven) en 5 rolmodellen namen deel. Volgend academiejaar zal ook Sint-Niklaas actief aansluiten bij het rolmodellenproject van Gent.

Infosessies studiekeuzebegeleiding en versterking netwerking secundaire scholen

De medewerkers 'Studieadvies en Jobservice' namen deel aan **diverse infoavonden en -momenten** in secundaire scholen over heel Vlaanderen. De sessies '**Succesvol kiezen**', '**Studeren in het hoger onderwijs**', '**Je slaagkansen bepaal je zelf**' of '**Kies met je hart want dat klopt altijd**' die ze er verzorgden, hebben als doel leerlingen en/of hun ouders op een neutrale manier te informeren over de structuur van het hoger onderwijs, de flexibilisering, diverse aspecten van het studiekeuzeproces, het leerkrediet, de studievoortgangsmaatregelen en de studentenvoorzieningen. Er werd meestal op vraag van de school een specifiek programma uitgewerkt. In 2017-2018 vonden in totaal 34 sessies plaats.

We namen op vraag van secundaire scholen ook deel aan afstudeermarkten en gaven infosessies – op maat – aan leerkrachten over topics uit het hoger onderwijs. Er werd een programma uitgewerkt om secundaire scholen en CLB's te informeren over verder studeren. De versterking van het netwerk met het secundair onderwijs is een belangrijk actiepoint voor de volgende academiejaren. Met de integratie van het hoger beroepsonderwijs in Odisee zal een bijkomende presentatie die meer inzoomt op de graduaatsopleidingen wenselijk zijn. Op die manier kunnen ook tso-richtingen (uitstroomrichtingen) meer aangesproken worden.

Samen met de KU Leuven organiseerden we de 'Start-to-study'-avonden (Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant), bedoeld om leerlingen en hun ouders te informeren over alle aspecten van studeren in het hoger onderwijs. Op bepaalde avonden konden zij ook proeflessen volgen. Tussen oktober en februari vonden op verschillende locaties in Oost-Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-Brabant 25 sessies plaats.

In Gent organiseert de scholengemeenschap De Bron tweemaal een infosessie over 'Studeren in het hoger onderwijs', samen met de Gentse hogeronderwijsinstellingen. Daarnaast zijn er initiatieven zoals Dag van de Welvaart (Lucerna), rondleidingen met info over het hoger onderwijs, middagsessies in secundaire scholen ...

Samenwerkingsverbanden Stuurgroep SID-in

Een belangrijk informatiekanaal voor studiekeuzers zijn de **Studie- en informatiedagen** (SID-in), georganiseerd door de CLB's, met ondersteuning van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs. In 2017-2018 nam Odisee deel aan alle SID-in-beurzen in Vlaanderen met telkens vertegenwoordigers uit verschillende opleidingen en/of studiegebieden. Er werd ook een balie 'Studieadvies' opgesteld op de SID-in-beurzen in Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Vlaams-Brabant die bemand werd door een medewerker van het domein Studieadvies om specifieke vragen rond studiekeuze en studentenvoorzieningen te beantwoorden.

Odisee is lid van de Stuurgroep SID-in Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Binnen die Stuurgroep wordt o.m. gewerkt aan de organisatie van een jaarlijkse studiedag (Oost-Vlaanderen). Zo nam Odisee deel aan de organisatie van de studiedag rond de vernieuwingen binnen het onderwijslandschap

(oktober 2017 – SID-in Oost-Vlaanderen), georganiseerd door CLB's, studiebegeleiders van secundaire scholen en de onderwijsinstellingen van het hoger onderwijs in Oost-Vlaanderen.

Informatie over studieresultaten

Het verband tussen de gevolgde studierichting en de prestaties in het secundair onderwijs enerzijds en slagen in het hoger onderwijs anderzijds is een belangrijk thema bij studiekeuzebegeleiding. Daarom bezorgde Odisee in oktober 2017 aan alle secundaire scholen de studieresultaten van hun oud-leerlingen (die hiervoor hun toestemming hadden gegeven) in een opleiding aan de hogeschool. Soms werden persoonlijke schoolbezoeken afgelegd bij scholen die voor ons belangrijk zijn.

Communicatieacties naar onderwijszoekenden

De laatstejaarsleerlingen van het secundair onderwijs en onderwijszoekers worden via verschillende kanalen geïnformeerd over de studiemogelijkheden aan Odisee: infobrochures, website, direct mailing (gedrukt en digitaal), affiches, advertenties/baanaffiches, chatsessies ... Ook via de sociale media Facebook, Instagram en Twitter wordt informatie verspreid.

In diverse folders wordt aandacht besteed aan studeren in bijzondere omstandigheden.

Daarnaast krijgen onderwijszoekenden tijdens infodagen en openlesdagen de gelegenheid om zich via een meer persoonlijk contact te informeren over wat hen te wachten staat. Via het mailadres studieadvies@odisee.be kunnen studievoortgangers terecht met vragen i.v.m. hun studiekeuze. Leerlingen die dit wensen, kunnen bij een studentenbegeleider van STUVO+ of een studietrajectbegeleider terecht voor een individueel studiekeuzegesprek. In het academiejaar 2017-2018 hebben 134 individuele studiekeuzegesprekken met leerlingen en studenten (vooral in kader van heroriëntering) plaatsgevonden.

Algemene uitbreiding van het netwerk Secundair onderwijs

De volgende jaren zal bekeken worden hoe bestaande initiatieven kunnen worden uitgebreid naar secundaire scholen naar aanleiding van de dalende instroom. De regionale analyse leverde alvast relevante informatie op die als basis kan dienen.

5.2 DOORSTROOMBEGELEIDING

Studie- en trajectbegeleiding is in Odisee een **dynamisch samenspel** tussen de opleidingen en studiegebieden enerzijds en de Studentenadministratie en de dienst Studentenvoorzieningen STUVO+ anderzijds.

Alle actoren zijn nauw bij het proces betrokken, overleggen structureel, werken samen en ondersteunen elkaar. Voorbeeld hier zijn de vergaderingen en professionaliseringssessies voor alle trajectbegeleiders die georganiseerd worden en waarin alle aspecten van studieloopbaanbegeleiding ook verweven zijn. In het academiejaar 2015-2016 heeft STUVO+ het **Draaiboek (her)oriënteringsbeleid** ontwikkeld. Dit draaiboek is het resultaat van o.m. een hele reeks interviews met de studietrajectbegeleiders van de verschillende opleidingen. Hiermee willen we een minimaal kader en een praktische handleiding aanreiken voor alle Odisee-medewerkers die (her)oriëntering aan studenten aanbieden om een gestructureerd (her)oriënteringsbeleid te voeren voor ALLE Odisee-studenten.

- Elke Odisee-student moet **vanaf dag één in zijn/haar opleiding** weten dat Odisee studieadvies biedt, voornamelijk voor wie een (her)oriëntering overweegt en/of een bevestiging zoekt van de gemaakte keuze.
- Elke geweigerde student of student met een verwittiging t.g.v. studievoortgangsmaatregelen moet **na elke examenperiode** een beroep kunnen doen op dit studieadvies.
- Elke Odisee-student met studiekeuzevragen – dus ook de student met een niet-problematisch studieparcours – moet **op elk moment van het academiejaar** terechtkunnen bij STUVO+-Studieadvies.⁹
- Het draaiboek moet geëvalueerd worden naar toepasbaarheid en zinvolheid. Het draaiboek wordt te weinig toegepast. Daarom werd voor de studietrajectbegeleiders een informatiesessie gegeven.

⁹ STUVO+-Studieadvies en Jobservice is één van de zes domeinen van STUVO+ en wordt o.a. bemand door de studiekeuzebegeleiders Inge De Schuyter en Leen Smisdom.

5.2.1 Studie- en trajectbegeleiding in de studiegebieden/opleidingen

De studie- en trajectbegeleiding binnen de studiegebieden/opleidingen van Odisee ondersteunt studenten naar groeiende zelfstandigheid om het eigen ontwikkelingsproces te sturen. Dergelijke begeleiding is proactief en de intensiteit ervan neemt af naarmate de student vordert in het traject en gemotiveerd eigen keuzes kan maken op basis van een realistische zelfinschatting. Een vroege realitycheck in de opleiding waarbij de verworven competenties geconfronteerd worden met de verwachte competenties is noodzakelijk voor het verkrijgen van dergelijke zelfinschatting. Daarnaast wijzen voldoende strenge studievoortgangsmaatregelen studenten op de eigen verantwoordelijkheden voor studiesucces.

De **informatieverstrekking** omvat, onder andere, introductie en informatie voor instromers tijdens de onthaaldagen, met onder meer onthaal en wegwijs op de campus, kennismaking met Odisee en meer in het bijzonder met de opleiding, uitdelen en toelichten van belangrijke documenten, wegwijs in ECTS-fiches, competentieprofiel en evaluatie, introductie ICTO met digitaal leerplatform, intranet, Toledo, studentenportaal, rondleiding op de campus, pakketverkoop cursussen, meedelen van de verwachte extra kosten verbonden aan de eerste opleidingsfase, introductie door de studentencoach over studentenparticipatie, introductie van de werking en contactpersoon studentendienst. Deze kennismakingssessie verloopt vaak in leergroepen. Studenten vinden alle informatie op het studentenportaal via <https://student.odisee.be/nl/node/271>.

Ook de onderweggers en afstudeerders worden in veel opleidingen onthaald met onder meer infosessies over stage, opstart bachelorproef, infosessie projecten, keuzevakken en verdiepingssporen. Studenten die een flexibel traject volgen, krijgen tijdens de week voor de start van het academiejaar verschillende mogelijkheden om een workshop te volgen waarin de aanpak en procedure wordt uitgelegd. In een persoonlijk gesprek wordt het individueel studieprogramma (ISP) van die studenten in overleg opgesteld. Valkuilen en opties worden besproken. In veel studiegebieden controleert de studentenadministratie de dossiers. Indien onregelmatigheden worden vastgesteld, wordt contact opgenomen met de student. Informatie over keuzetrajecten, studentenmobiliteit, stagemogelijkheden, verder studeren e.d. wordt via collectieve infosessies in de loop van het academiejaar en info op Toledo doorgegeven.

Alle studenten krijgen ook via de ECTS-fiches informatie over de onderwijsdoelstellingen, die elke docent bij aanvang van de eerste les toelicht. In de cursusomgeving op Toledo is er binnen elk opleidingsonderdeel een link te vinden naar de betrokken ECTS-fiche. De studenten worden uitgenodigd op informatiesessies over de onderwijs- en examenregeling (OER) en over de betekenis en mogelijke gevolgen van de behaalde resultaten (leerkrediet, inzetten van toleranties en FX-mogelijkheid ...).

De begeleiding begint bij de aanvang van de opleiding. Tijdens de introductieweek (dus voor de start van het eigenlijke leerproces maar na de inschrijving) worden een aantal screenings uitgevoerd. Sommige opleidingen bieden ter voorbereiding hiervan sessies aan. Alle screenings willen startende studenten duidelijkheid geven over hun startpositie voor een aantal competenties of leergebieden. Geen enkele screening heeft als doel om studenten uit te sluiten van de opleiding. Sommige screenings zijn informatief, andere geven de aanzet tot het bijwonen van specifieke monitoraten. Alle screenings hebben een adviserende functie (eventueel met externe doorverwijzing). Het divers instroomniveau voor taalbeheersing Nederlands bijvoorbeeld vraagt een gedifferentieerde aanpak. Alle eerstejaarsstudenten in Odisee worden uitgenodigd om de screeningstest 'TaalVaST' (TaalVaardig aan de STart) in te vullen. Die test, ontwikkeld door de KU Leuven, brengt al vier jaar het taalpeil van de eerstejaars in kaart. Veel studenten leggen de Lemotest af waardoor ze inzicht krijgen in hun studiemethode en aangemoedigd worden om een haalbaar actieplan te formuleren voor zichzelf.

Vakinhoudelijke begeleiding wordt aangeboden; de student krijgt de kans om in een differentiatietraject te stappen of te werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), teambuildingssessies worden georganiseerd. Individuele reflectiegesprekken en coachinggesprekken behoren tot het aanbod. Die opsomming is slechts een greep uit de waaier die wordt aangeboden. In elke fase van de opleiding ontvangt de student regelmatig feedback over het eigen presteren.

Na elke examenperiode worden de studenten aangemoedigd om individueel bij de docent hun examens in te kijken en constructief te bespreken. Vooral starters en onderweggers maken hier gebruik van. Ze kunnen tegelijkertijd ook langs gaan bij hun trajectbegeleider om het globale resultaat te bespreken met concreet advies en een actieplan met een stimulerende blik op de toekomst en rekening houdend met studie-efficiëntie. Sinds

2015-2016 worden opleidingen gestimuleerd om Talentgerichte Onderwijsteams (TOT's) te houden. We zetten in op een integraal talentbeleid omdat we zo de intrinsieke motivatie van onze studenten prikkelen en aanzetten tot duurzaam leren. Er is een applicatie ontwikkeld om talent en niet-bindende studieadviezen voor studenten te registreren. In 2017-2018 werden 1912 adviezen geregistreerd.

5.2.2 Studentenbegeleiding door STUVO+

De dienstverlening van STUVO+ inzake studie- en trajectbegeleiding is campusgebonden en opleidingsoverschrijdend. Het betreft het aanbieden van gespecialiseerde tweedelijnsbegeleiding die complementair is aan het eerstelijnsbegeleidingsaanbod van de opleidingen en nauw samenhangt met de dienstverlening inzake studentenvoorzieningen. Om de structurele samenwerking te verankeren werden sinds academiejaar 2017-2018 trajectbegeleiders uit de verschillende opleidingen uitgenodigd in de Stuurgroep Studentenbeleid die de dienstverlening van STUVO+ uittekent.

In samenspraak met de studie- en trajectbegeleiders van de opleidingen neemt een team van professionele studentenbegeleiders de meer opleidingsonafhankelijke aspecten van begeleiding voor zijn rekening.

Op de campussen van Aalst, Brussel en Gent organiseren zij studievaardigheidssessies, waarin telkens een specifiek aspect van studeren in het hoger onderwijs behandeld wordt. Deze sessies worden aangeboden aan zowel Odisee- (PO) als KU Leuven-studenten (AO) van de campus. De opleidingen van campus Waas organiseren die studievaardigheidsbegeleiding zelf.

	periode	onderwerp	aantal sessies	aantal stud. PO	aantal stud. AO
Camp. Aalst	jan - juni	Beter plannen en actiever studeren*	1	13	0
		Voorbereid op de examens*	1	10	0
	sept - dec	Beter plannen en actiever studeren*	1	14	0
		Voorbereid op de examens*	1	11	0
Camp. Brussel	jan - juni	Beter plannen en actiever studeren (NL)	2	11	16
		Beter plannen en actiever studeren (ENG)	1	0	3
		Beter plannen en actiever studeren (Dilbeek)	1	2	nvt
		Voorbereiding op examens (NL)	3	5	0
		Voorbereiding op examens (ENG)	2	1	2
		Voorbereiding op examens (Schaarbeek)	1	8	nvt
	sept - dec	Plannen en actief studeren (NL)	5	27	21
		Plannen en actief studeren (ENG)	1	6	8
		Plannen en actief studeren (Schaarbeek)	4	62	nvt
		Plannen en actief studeren (Dilbeek)	1	3	nvt
		Voorbereiding op examens (NL)	4	42	55
		Voorbereiding op examens (ENG)	1	3	3
		Voorbereiding op examens (Schaarbeek)	1	7	nvt
		Voorbereiding op examens (Dilbeek)	1	90	nvt
Camp. Gent	jan - juni	Op zoek naar een efficiënte studiemethode	2	16	nvt
	sept - dec	Op zoek naar een efficiënte studiemethode	2	37	nvt

*inclusief HAO studenten

Daarnaast kunnen studenten van de professionele opleidingen bij de studentenbegeleider(s) van campus Aalst, Brussel en Gent individueel terecht voor advies en begeleiding bij studieproblemen, al dan niet op doorverwijzing door de studie- en trajectbegeleider van de opleiding. Op campus Waas nemen de studie- en trajectbegeleiders

die taak op zich. Op campus Brussel kunnen ook de KU Leuven-studenten zich individueel laten begeleiden door de studentenbegeleiders inzake algemene studiemethode en -planning. Vanaf september 2018 is een medewerker Studieadvies KULeuven op campus Brussel aangeworven die die begeleidingen voor de AO-studenten in de toekomst op zich zal nemen. Een overzicht van het aantal begeleidingen (=aantal studenten waarbij 1 of meerdere gesprekken gevoerd worden):

		Totaal	jan - sep	okt - dec
Campus Aalst	PO	38	17	21
	AO	Opgenomen door monitoraat		
Campus Brussel	AO en			
	PO samen	114*	71*	43*
Campus Gent	PO	62	23	39
	AO	Opgenomen door monitoraat en dienst Studieadvies KU Leuven		
Campus Waas	PO	Opgenomen door ST-begeleiders		

* In het registratiesysteem kunnen we per problematiek niet de verhouding AO-PO distilleren. Er kunnen ook meerdere problematieken per student aangeduid worden. Het is aannemelijk dat een aantal van die studenten ook door de studentenpsychologen opgevolgd worden voor andere thema's/problematieken.

Conclusie: waar individuele begeleiding mogelijk is maken studenten er vaak gebruik van na het volgen van een collectieve studievaardigheidssessie, die dus als een laagdrempelige instap naar meer doorgedreven begeleiding kan worden beschouwd.

Op campus Brussel waar studie- en studentenbegeleiding van oudsher geïntegreerd waren, voeren de studentenbegeleiders ook nog talrijke korte individuele gesprekken met studenten die informatie vragen over studievoortgangsmatregelen, advies over hoe examens aan te pakken, korte (her)oriënteringssprekken, telefoongesprekken met ouders die advies vragen ...

Die kleinere interventies worden niet meegeteld in bovenstaande cijfers maar dragen ook in belangrijke mate bij aan de laagdrempeligheid van de meer doorgedreven psychologische begeleidingen die ze tevens voor hun rekening nemen (zie studentenvoorzieningen, psychologische en medische begeleiding).

5.2.3 Studievoortgangsbewaking

Het Onderwijs- en Examenreglement voorziet adviserende en dwingende studievoortgangsmatregelen (SVM) die er op gericht zijn studenten met een lage studie-efficiëntie tijdig te heroriënteren.

Bij Odisee wordt herinschrijving aan studenten geweigerd wanneer zij

- als starter tweemaal na elkaar een jaarstudie-efficiëntie (SE) < 50% behaalden (starter)
- tweemaal niet slaagden voor hetzelfde opleidingsonderdeel (OPO) in combinatie met tweemaal na elkaar een jaarstudie-efficiëntie van < 50% SE (ter)
- driemaal niet slaagden voor hetzelfde OPO ongeacht hun studie-efficiëntie (quater)
- geen of een onvoldoende leercrediet hebben

De weigeringen gelden steeds voor één jaar en voor alle opleidingen van het studiegebied.

In 2017 en 2018 werden volgende aantallen studenten met een weigering tot herschrijving geconfronteerd.

2017

- Aantal aanvragen: 123
- Weigering bevestigd: 29
- Weigering opgeheven: 94

2018

- Aantal aanvragen: 136
- Weigering bevestigd: 29
- Weigering opgeheven: 107

5.2.4 Ombudsdienst

De Ombudsdienst, één van de zes domeinteam van STUVO+, bemiddelt tussen de instelling en de student bij problemen i.v.m. onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. Studenten kunnen er terecht met allerlei klachten, opmerkingen en problemen i.v.m. het onderwijs- en examengebeuren. De dienst neemt die functie waar voor de Odisee-studenten op alle campussen en voor de KU Leuven-studenten van campus Brussel.

De ombudspersonen van de verschillende campussen worden door een centrale ombudskoördinator aangestuurd. In het overlegplatform wordt samen met alle medewerkers gezorgd dat het beleidsplan 'Ombudsdienst' vorm gegeven wordt. Hierin werden vijf doelstellingen centraal gesteld:

1. Studenten duidelijk en ondubbelzinnig informeren over werking en bereikbaarheid
2. Nieuwe medewerkers inwerken in de algemene ombudsprincipes en concrete werking
3. Opleidings- en campusoverkoepelende convergentie en continuïteit bevorderen
4. Zorgen voor uniformiteit bij verslaggeving
5. Alert blijven voor de problematiek van het aantal inhaalexamens en de ziektemeldingen van korte duur

Vooraf tijdens de examenperiode is de Ombudsdienst het centrale aanspreekpunt voor alle problemen die zich kunnen stellen. Zowel voor problemen van eerder administratieve aard als voor klachten of opvang wanneer ze overstuur zijn, kunnen studenten er in die stresserende periode terecht. Naar jaarlijkse traditie maken studenten veelvuldig gebruik van die vorm van dienstverlening. Een vertegenwoordiger van de Ombudsdienst neemt deel aan de samenkomsten van de examencommissies. De Ombudsdienst bereidt tevens de bijzondere examencommissies voor t.b.v. studenten in ernstige overmachtssituaties en voor studenten bij wie onregelmatigheden werden vastgesteld. Het zorgt voor het registreren en behandelen van examenklachten. Verder is één van de ombudsleden lid van de interne beroepscommissie voor examenklachten en is de ombudskoördinator als adviseur betrokken bij het opstellen van de onderwijs- en examenregeling.

De Ombudsdienst heeft op Odisee krachtige bevoegdheden, die beschreven staan in het onderwijs- en examenreglement. De toekenning van die bevoegdheid aan medewerkers van een dienst zorgt voor continuïteit en biedt kansen tot professionalisering van de werking. Onder andere zo geeft Odisee gestalte aan haar studentgecentreerde visie.

Van de werking van de Ombudsdienst wordt een verslag opgemaakt dat wordt besproken met de opleidingsverantwoordelijken en waarin op basis van de gedetecteerde problemen suggesties voor verbetering worden gedaan die verder worden opgevolgd in de onderwijsteams.

5.3 UITSTROOMBEGELEIDING

5.3.1 Jobservice

De Jobservice op de verschillende campussen is een gratis dienstverlening voor alle laatstejaars om hen zo snel mogelijk op de arbeidsmarkt te lanceren. Bedrijven en/of organisaties uit de particuliere en openbare sector kunnen op verschillende manieren hun aanbod aan afstuderenden communiceren:

- via <https://jobservice.odisee.be/> worden interessante vacatures/events/stages ... bekend gemaakt
- via de plaatsingsvalven op de campussen worden aanbiedingen en/of rekruteringsaffiches voor specifieke opleidingen verspreid
- via de jaarlijkse jobfair in Brussel waar elk jaar een zeventigtal bedrijven aanwezig is
- via de jobbeurs op de Technologiecampus Gent waar meer dan honderd bedrijven/organisaties een standplaats hebben en met laatstejaarsstudenten in contact komen

Verder worden in een aantal opleidingen, samen met bedrijven, sessies georganiseerd over 'Hoe goed solliciteren'. Studenten leren sollicitatiebrieven schrijven en leren via rollenspelen hoe ze een sollicitatiegesprek

kunnen voeren. Op bepaalde campussen wordt dit aangevuld met de mogelijkheid om een loopbaanbegeleidingstraject te starten.

5.3.2 Verderstudeerbeurs

In maart 2018 nam Odisee deel aan de Verderstudeerbeurs van KU Leuven in Leuven (Odisee Advanced Education). Op eigen initiatief organiseerde Odisee in maart 2018 op de Technologicampus Gent een Verderstudeerbeurs voor haar studenten gericht op de technologiestudenten van Aalst en Gent.

Onze Centra voor Permanente Vorming worden jaarlijks uitgenodigd om hun aanbod te komen toelichten aan de laatstejaarsstudenten.

5.3.3 Afgestudeerd. Wat nu?!

De Sociale Dienst van STUVO+ verspreidde in mei/juni 2018 digitaal de folder met informatie over de verschillende mogelijkheden na je studie (werken, verder studeren ...) en sociaal-juridische informatie die ermee samenhangt.

5.3.4 Procedure rond afhaken

Er zijn afhakers die definitief stoppen en dus uitschrijven. Anderen blijven op de hogeschool ingeschreven maar verschijnen niet meer in de lessen en labo's. Die laatste categorie studenten moet in eerste instantie gewezen worden op de gevolgen van hun de facto afhaken op hun leerkrediet en dus op hun verdere studiekansen. Dat is een taak voor de opleidingen.

Via die eerste categorie kunnen we **zicht krijgen op het waarom van het afhaken** op het moment dat ze zich effectief uitschrijven. Studenten die zich wensen uit te schrijven, moeten langsgaan bij de Studentenadministratie van hun campus. De student vult een uitschrijvingsformulier in op basis waarvan de uitschrijving officieel geregistreerd wordt. Aan de student wordt gevraagd om een online exit-vragenlijst in te vullen die peilt naar de reden van stopzetting. Bij een aantal opleidingen wordt gevraagd om vooraf een gesprek te hebben met de studietrajectbegeleider vooraleer uit te schrijven. Een informatiefolder, 'Stoppen met je studies, niet zomaar', opgemaakt door STUVO+, is ter beschikking op alle campussen en geeft informatie over alle gevolgen van uitschrijven (kinderbijslag, leerkrediet, inschrijvingsgeld ...). Informatie is ook te vinden via <https://info.odisee.be/nl/stopzetten-van-je-studie> (studentenportaal).

6 DIVERSITEITSBELEID

Het diversiteitsbeleid kadert vanaf 2015 (cfr. strategisch plan van Odisee 2015-2019) binnen het speerpuntenbeleid. Diversiteit werd als een van de vijf speerpunten als volgt geformuleerd:

We stomen onze opleidingen klaar voor 'superdiversiteit' – ons credo is inclusie. Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

1. het personeel geïnformeerd is over en sensibel is voor diversiteit. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar nieuwe vormen van (stedelijke) diversiteit en interculturele vaardigheden. In elk studiegebied wordt minstens één ondersteunend vormingstraject op maat uitgewerkt.
2. de curricula inclusiever zijn geworden, met een ruim aanbod aan flexibele leerwegen, ondersteuningsmaatregelen en aandacht voor diverse inhoudelijke referentiekaders.
3. de studentenpopulatie en het personeelsbestand gaandeweg een betere afspiegeling worden van de omringende maatschappelijke realiteit.
4. een diversiteitscultuur zichtbaar is door instellingsbrede of campusspecifieke diversiteitsacties (debatten, lezingen, tentoonstellingen ...) en goede voorbeeldpraktijken.

6.1 ACTIES EN EVOLUTIES IN 2018

De Stuurgroep Talent en Diversiteit vergaderde op regelmatige basis en had onder andere een stevig aandeel in de discussie rond inclusief onderwijs. Dit gebeurde door de beslissing om enkele maatregelen voor studenten met een studiebeperking voor alle studenten toe te passen. Die maatregel kaderde in onze vernieuwde onderwijsvisie waar we proberen om niet stigmatiserend maar wel inclusief te werken. De expertisecel Normatieve kaders stelde een nota over referentiekaders bij diversiteitsvraagstukken op. Die resulteerde in een workshop 'Hoe omgaan met een diversiteitsvraagstuk uit je praktijk?'.

In het voorjaar van 2018 resulteerde een doorgedreven strategische oefening in een nieuwe visie 'Odisee 2027'. In het kielzog van de nieuwe strategie kozen we er ook voor om meer projectmatig te gaan werken en af te stappen van een zekere wildgroei aan stuurgroepen. Binnen diversiteit zorgde dit voor een volgende stap waar we er van uitgaan dat we diversiteit als een logisch onderdeel van onze strategie beschouwen en het dus in de gewone werking onderbrengen. We kozen resoluut om via gerichte projecten aan diversiteit te werken. Een eerste voorbeeld is het aanwerven van een studentencoach die zich specifiek op de diversiteit binnen onze campus in Brussel zal richten. Hij zal via een aanklappende manier zorgen dat alle studenten gebruik kunnen maken van het bestaande aanbod van studentenfaciliteiten.

Odisee maakt deel uit van het BAR-netwerk (Brussel-Antwerpen-Rotterdam). Dit netwerk wil expertise omtrent diversiteit delen. Samen met de partners van dit netwerk bereidde Odisee een sessie voor rond leiderschap en diversiteit.

Binnen de governance-oefening nam de Raad van Bestuur ook de beslissing om het thema diversiteit als transversaal thema toe te wijzen aan een lid van het Directiecomité. In 2018 nam de personeelsdirecteur dit op. Hierdoor komt diversiteit aan bod doorheen alle dossiers die op het Directiecomité besproken worden. Een voorbeeld hiervan was de discussie over het catering contract en de vraag naar een meer divers aanbod van maaltijden.

6.2 AFRONDEN STRATEGISCH SPEERPUNT

Na de goedkeuring van onze nieuwe strategie 'Odisee 2027' maakten we een evaluatie van de vorige periode. De uitgebreide evaluatie is terug te vinden in het strategie- en werkingsrapport 2017-2018. We stellen vast dat in de voorbije periode de bewustwording rond diversiteit groeide. Verschillende organisatie-entiteiten namen deel aan een vorming rond diversiteit of deelden een goede praktijk. Het blijft een uitdaging om te evolueren naar een diverser personeelsbestand en blijvend aandacht te hebben voor de verdere ontwikkeling van een doorleefde diversiteitscultuur. Het onderwerp diversiteit bleef wat in de marge hangen. Het feit dat er via een werkgroep - en later een stuurgroep - gewerkt werd, had zeker nobele bedoelingen maar zorgde er ook voor dat de afstand tussen het onderwerp en het operationele kader van de organisatie wat groter werd. De verantwoordelijkheid werd als het ware gedelegeerd naar die organen. De nieuwe werking via gerichte projecten en met een duidelijke transversale bevoegdheid in het Directiecomité zou hieraan tegemoet moeten komen.

7 TALENBELEID

In 2015 kregen Vlaams minister Hilde Crevits en Jet Bussemaker, de toenmalige Nederlandse minister van Onderwijs, het adviesrapport 'Vaart met taalvaardigheid. Nederlands in het hoger onderwijs¹⁰' van de *Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren*. In dit rapport staat het talenbeleid van Odisee vermeld als één van de drie best practices in heel het Vlaams-Nederlandse hogeronderwijslandschap.

Stuurgroep talenbeleid

De Stuurgroep Talenbeleid vergaderde op 6 oktober, 1 december 2017, 9 maart en 4 mei 2018 gedurende telkens drie uur.

¹⁰ <http://taalunie.org/nieuws-en-pers/persberichten/vaart-met-taalvaardigheid-hoger-onderwijs>

De hoofdactoren die moeten toezien op de uitvoering van het talenbeleid in alle opleidingen in Odisee zijn de ankerpersonen talenbeleid die op regelmatige basis vergaderen in een Stuurgroep Talenbeleid met de Talenbeleidcoördinator als voorzitter. Die ankerpersonen zijn vertegenwoordigers van alle opleidingen en studiegebieden. Zij zorgen voor de nodige feedback en het noodzakelijke draagvlak. Tijdens de stuurgroepvergaderingen ondersteunen ze de Odisee-overkoepelende taalbeleidsprojecten, wisselen goede voorbeelden uit de opleidingen en studiedagen uit, en werken daarbij samen met de directeur Student en Talent naast STUVO+.

Taken Talenbeleidcoördinator

1) Coördineren van het taalbeleid (Nederlands) binnen Odisee

- Ontwikkelen en implementeren van een instellingsbreed talenbeleid
- Inventariseren en indien nodig stroomlijnen van alle bestaande initiatieven rond talenbeleid binnen Odisee
- Voorzitten, aansturen en opvolgen van de Stuurgroep Talenbeleid
- Ondersteunen bij de organisatie van de digitale taalscreening voor eerstejaarsstudenten
- Opvolgen van onderzoek rond taalbeleidsaspecten (OOF- en PWO-onderzoek ...)

2) Bijdragen tot de professionalisering van docenten

- Ontwikkelen van een digitale leeromgeving met ondersteunend materiaal
- Communiceren over vormingsinitiatieven en studiedagen (intern en extern)
- Organiseren van workshops rond non-directieve taalcoaching
- Geven van maandelijkse taalprikkels
- Geven van taalworkshops, met onder meer de keuze uit:
 - 1) Hoe geef ik taalondersteuning?
 - 2) Hoe geef ik (non-directieve) feedback bij schriftelijke taken?
 - 3) Hoe kan ik taalontwikkend lesgeven?
 - 4) De mogelijkheden van writing to learn (WTL) voor kennisverankering van kernbegrippen voor de vaardigheid 'academisch schrijven'
 - 5) Een workshop 'Bachelorproef schrijven' voor docenten of/en taalmonitoraat voor studenten
 - 6) Instructies bij instructies (aan de hand van een kijkwijzer)
 - 7) Studenten talig sterk maken voor de bachelorproef (leerlijn en mogelijkheden rond taalcoaching). Dit kan gekoppeld worden aan
 - a) een voorafgaande bevraging van het werkveld i.v.m. de communicatieopdrachten die onze studenten moeten kennen/kunnen
 - b) opdrachten in de opleiding enerzijds en in het secundair onderwijs anderzijds als aanloop naar de oplistijng van voor het werkveld en de opleiding noodzakelijke taalcompetenties.

3) Ondersteunen van het talenbeleid in elke opleiding

- Ondersteunen bij het uittekenen van een leerlijn met aandacht voor taalvaardigheid
- Ondersteunen bij de ontwikkeling van een kijkwijzer (checklist) bij onder meer verslagen, bachelorproeven, papers, opdrachten, projecten en mondelinge presentaties
- Ondersteuning bij het voorbereiden van een agendapunt talenbeleid bij de eigen overlegorganen met het oog op professionalisering en sensibilisering rond taalbeleid en taalondersteuning

4) Aanbieden van taalondersteuning voor studenten

Elke opleiding mag rekenen op de volgende ondersteuning:

- **digitale ondersteuning:** via de Community Odisee Taalondersteuning op het digitale leerplatform Toledo
- feedback naar de studenten: de Talenbeleidcoördinator stuurt begin november een e-mail naar alle studenten met een 'sensibiliserende uitnodiging' om taalondersteuningsoefeningen op die community te maken. Hierin wordt ook verwezen naar de ankerpersonen talenbeleid, een aantal kijkwijzers, de digitale schrijfhulp <https://ilt.kuleuven.be/schrijfhulp/> en de Facebook-pagina 'Odisee Taalsterk' (met wekelijkse taaltips).

- Na de taalscreening kunnen de eerstejaarsstudenten per opleiding **een taalmonitoraat op maat** krijgen waarin de Talenbeleidcoördinator onder meer aantoont waar ze extra ondersteuning en hulp kunnen vinden.

5) Aanspreekpunt zijn voor alle stakeholders

- Ankerpersonen talenbeleid
- Studiegebied directeurs
- Huis van het Nederlands in Brussel
- CVO's in de buurt van de verschillende campussen
- Studenten
- Secundaire scholen en onderwijskoepels
- NT2-studenten in campus Aalst, Sint-Niklaas en Technologicampus Gent

6) Expertise-uitbouw en vertegenwoordiging in diverse externe organen

- Nederlands/Vlaams Platform Taalbeleid Hoger Onderwijs
- Vlaams Forum voor taalbeleid en taalbegeleiding
- Werkgroep Taalbeheersing Nederlands van de Associatie KU Leuven
- Conferentie Het Schoolvak Nederlands (in het HO)
- Raad voor Nederlandse Taal en Letteren
- Netwerk Didactiek Nederlands

Taken van de ankerpersonen talenbeleid

- Bijwonen van de vergaderingen van de Stuurgroep Talenbeleid (viermaal per jaar)
- Ervoor zorgen dat de eigen opleiding geraadpleegd wordt om de eigen inbreng in de Stuurgroep voor te bereiden
- Ervoor zorgen dat afspraken gemaakt in de Stuurgroep Talenbeleid in de eigen opleiding worden uitgevoerd
- In overleg met de Talenbeleidcoördinator concrete afspraken maken met andere betrokken partijen (CVO's ...)
- Stimuleren en sensibiliseren van docenten en studenten van het eigen team (door onder meer regelmatig een agendapunt 'Talenbeleid' op een vergadering van de eigen overlegorganen te agenderen)
- Implementeren van het talenbeleid in de eigen opleiding
- Organiseren en opvolgen van de taalondersteuning in de eigen opleiding: planning van de taalscreening, ECTS-fiches, taalaandachtscontract/taalportfolio/POP ... indien van toepassing
- Aanspreekpunt zijn voor talenbeleid- en taalondersteuningsaspecten in het eigen studiegebied of de eigen opleiding

In elke opleiding is er een ankerpersoon talenbeleid. Voor de taakinvulling van de ankerpersonen taalbeleid wordt in de meeste opleidingen 5% toegekend, voor de betrokken taaldocenten 1%.

7.1 TALENBELEID EN TAALONDERSTEUNING IN ODISEE

7.1.1 Implementeren en borgen van een visie op talenbeleid

Na een consultatieronde in alle gremia van de hogeronderwijsinstelling keurde het Directiecomité van de toenmalige HUB en KAHO Sint-Lieven op 28 juni 2012 de '**Visietekst taalbeleid**' goed. Daarin wordt de visie omschreven dat taalbeleid en **diversiteitsbeleid** met elkaar gemeen hebben dat ze erop gericht moeten zijn om de talenten van alle studenten te ontwikkelen. Een 'one size fits all'-aanpak werkt namelijk niet. Er wordt wel uitgegaan van een 'design for all'-aanpak, met specifieke ondersteuning van studenten uit kansengroepen, m.a.w. voor iedereen maar tegelijkertijd ook gedifferentieerd (waarbij bij de differentiatie keuzes moeten worden gemaakt). Het taalbeleid in Odisee beoogt daarom in de eerste plaats om alle studenten in staat te stellen de curriculumdoelstellingen te halen van de opleiding die ze volgen. Taalzwakke en anderstalige leerlingen die de schooltaal - in casu het Nederlands - onvoldoende beheersen, moeten de mogelijkheid hebben om taalondersteuning te krijgen om een voldoende kennis daarvan te verwerven. Het taalbeleid wil dat studenten in

staat gesteld worden om de curriculumdoelstellingen van de opleiding die ze volgen te halen en te beantwoorden aan de verwachtingen en eisen van het werkveld. Dit laatste blijft toch de maatstaf voor elke opleiding.

In het academiejaar 2014-2015 werd nog een stap verder gezet en werd het taalbeleid van Odisee verruimd naar een talenbeleid. Dit staat omschreven in een **Visietekst talenbeleid** en een **Handleiding talenbeleid**. Odisee streeft daarmee naar een sterk talenbeleid dat inzet op **meertaligheid** en dat tegelijk **de kennis van het Nederlands op hoog niveau centraal** stelt als voorwaarde voor studiesucces en gelijke kansen. Alle beleidsdocumenten zijn te raadplegen via het intranet. Het talenbeleid in Odisee omvat nu twee pijlers, gebaseerd op het fundamentele uitgangspunt dat we professioneel taalvaardige Nederlandssprekende beginnende beroepsbeoefenaars laten afstuderen die gedurende hun opleiding intens met andere talen in contact zijn gekomen. Beide pijlers richten zich zowel tot studenten als docenten. De eerste pijler heeft betrekking op een breed integraal taalbeleid in de onderwijstaal Nederlands. De tweede pijler omvat het beleid rond andere talen. Globalisatie en migratie doen de diversiteit in het onderwijs toenemen. In Vlaamse hogeronderwijsinstellingen zorgde een toename van het aantal inschrijvingen de afgelopen decennia ook voor een stijging van de (talige) diversiteit (Glorieux, Laurijssen & Sobczyk, 2014)¹¹. In het academiejaar 2017-2018 werd daarom de eerste aanzet geschreven voor een **Meertalenbeleidsplan** en werd daarrond een consultatieronde opgestart met als deadline het academiejaar 2018-2019 voor de start van de implementatie. Dit beleidsplan is een aanvulling bij de *Visietekst talenbeleid*¹² en heeft tot doel de beleidsdoelstellingen en beoogde resultaten in het kader van een meertalenbeleid voor de periode 2018-2027 weer te geven. Het laat toe het geheel te overschouwen, de samenhang te bewaken en de voortgang ervan te monitoren.

Odisee implementeert een talenbeleid dat nauw aansluit bij de noden én talenten van elke student en dat ondersteund wordt door moderne, didactische ontwikkelingen rond onder meer **taalscreening, taalondersteuning en taalontwikkeld lesgeven**.

1) Talenbeleid

Het taalbeleid is gestoeld op **drie hoekstenen** en richt zich tot specifieke doelgroepen.

Hoeksteen 1: het taalbeleid moet zorgen voor het verhogen van de slaagkansen van de **studenten** door:

- 1) het bepalen van de starttaalcompetentie via een digitale taalscreening
- 2) het opsporen van lacunes en sterktes op het vlak van taalvaardigheid
- 3) het in de mate van het mogelijke (aan)bieden van remediëring, taalondersteuning en verdieping (zodat ook de instroom en de doorstroom van studenten uit bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs bevorderd worden)

Hoeksteen 2: het taalbeleid moet de taalvaardigheid voor studie en beroep bevorderen door:

- 1) vanuit het uittekenen van een leerlijn 'professionele communicatie' of een leerlijn 'Taalsterk naar de bachelorproef' ... te evolueren naar een geïntegreerde aanpak van taal- en vakonderwijs
- 2) het implementeren van taalontwikkeld lesgeven

Hoeksteen 3: elke opleiding moet een coherent personeelsbeleid met aandacht voor taalcompetenties uittekenen door:

- 1) de aanwerving van taalvaardige docenten
- 2) het bewust maken en professionaliseren van docenten

Die hoekstenen en doelstellingen worden bewaakt en aan het einde van elk academiejaar geëvalueerd door de opleidingen zelf, door de Talenbeleidcoördinator en de ankerpersonen taalbeleid. Daarvoor stellen ze jaarlijks een aantal actiepunten op die kaderen in het taalbeleidsplan per opleiding/studiegebied. Via regelmatig uitgevoerde effectmetingen worden de resultaten van taalbeleidsinitiatieven getoetst en nadien – indien nodig – bijgesteld.

¹¹ Glorieux, I., Laurijssen, I. & Sobczyk, O. (2014). De instroom in het hoger onderwijs in Vlaanderen. Een beschrijving van de huidige instroompopulatie en een analyse van de overgang van secundair onderwijs naar hoger onderwijs. Steunpunt SSL, Leuven.

¹² <https://portal.odisee.be/Universitycollege/AlgemeneDirectie/UCTalenbeleid/Kwaliteitsraamwerk/beheer/Profiel/Visietekst%20talenbeleid.pdf>

Daarvoor moet ook werk worden gemaakt van het oplijsten van de professionele taaldoelen op het vlak van taalvaardigheid per opleiding of studiegebied.

2) Talenbeleid – conform de decretale vereisten

Odisee stimuleert alle studenten om een sterke internationale ambitie te koesteren, met een voldoende grote kennis van het Engels en andere vreemde talen, en voortbouwend op een hoogstaande beheersing van het Nederlands. Het bevorderen van meertaligheid is bovendien een fundamenteel onderdeel van het Europees beleid voor Hoger Onderwijs. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de decretaal verankerde taalregeling (art. 49 tot 70 van de Codex Hoger Onderwijs). Het uitgangspunt van de decreetgever daarbij is dat het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands ten dienste moet staan van de kwaliteit van de culturele en academische uitwisseling en in functie van de meerwaarde voor het beroep.

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren waarin alle personeelsleden internationale kennis en ervaring kunnen opdoen en daarbij ook ondersteund en gewaardeerd worden, en waarin studenten (gelijke) kansen krijgen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers.¹³

Anderstalige variant van opleidingen

We leggen in Odisee de lat hoog voor talen. Dit is mogelijk via het aanbod van een taalvariant van een opleiding of afstudeerrichting. Opleidingen worden aangemoedigd om te onderzoeken of dit voor hen zinvol en mogelijk is. De dienst Internationalisering en de Talenbeleidcoördinator ondersteunen opleidingen om Engelstalige modules in te richten waarmee buitenlandse uitwisselingstudenten aangetrokken kunnen worden. Via de 'Procedure ontwikkeling onderwijsaanbod' krijgen ze een stappenplan aangereikt voor het aanvragen van een taalvariant.

Om ervoor te zorgen dat de certificering van het anderstalig opleidingspersoneel en van titularissen van anderstalige opleidingen conform het Decreet op de taalregeling in het hoger onderwijs is, keurde de UC-raad op 15 december 2016 de Memo 'Stappenplan i.v.m. de certificering OP n.a.v. Decreet op de taalregeling' goed. Die Memo omschrijft de stappenplannen om op structurele wijze te waarborgen dat in Odisee:

- elk lid van het OP dat anderstalige opleidingsonderdelen doceert de onderwijstaal op adequate wijze beheerst (i.e. op ERK-niveau C1), ideaal van bij de aanstelling
- elke anderstalige docent het Nederlands na twee jaar minimaal op ERK-niveau A2 beheerst en op niveau B2 binnen de 5 jaar na zijn aanstelling of op het moment van zijn benoeming (art. II.270,§2 CHO) via een integratietraject

Docenten

Door de toenemende internationalisering wordt het steeds belangrijker dat ondersteunend en onderwijzend personeel meerdere talen spreekt. De voertaal draagt namelijk bij aan de cognitieve en culturele ontwikkeling van de studenten. Aankomende onderzoekers moeten bovendien voorbereid zijn op meertalige werksituaties. Het Decreet op de taalregeling stelt voorwaarden aan de talenkennis van docenten.¹⁴ Hierbij is de belangrijkste eis dat de docenten zich vrij en zelfverzekerd kunnen bewegen in een andere taal dan het Nederlands en dat die geen belemmering vormt bij het overbrengen van de lesstof.

Conform de decretale richtlijnen is er daarom in onze hogeronderwijsinstelling een taalondersteuningstraject met voorzieningen inzake taalcursussen en taalbegeleidingsmaatregelen voor de leden van het

¹³ Actieplan internationalisering 2015-2018

¹⁴ Elk lid van het onderwijzend personeel en van het academisch personeel belast met een onderwijsopdracht moet daarom de onderwijstaal (Nederlands, Engels of een andere taal) waarin hij een opleidingsonderdeel doceert beheersen op het ERK-niveau C1. Het vereiste beheersingsniveau wordt vermoed aanwezig te zijn als het betrokken personeelslid een bachelor- of masterdiploma of doctoraat behaald heeft in de onderwijstaal waarin hij doceert, in een instelling waarin die taal de onderwijstaal is.

Anderstalige lesgevers die geen lessen in het Nederlands geven, moeten na twee jaar minimaal op ERK-niveau Nederlands op A2-niveau beheersen en op niveau B2 binnen de 5 jaar na hun aanstelling of op het moment van hun benoeming (art. II.270,§2 CHO) via een integratietraject.

Een diploma van een Nederlandstalige bachelor-, master- of doctoraatsopleiding volstaat als bewijs.

onderwijzend/academisch personeel. In het academiejaar 2017-2018 namen tien docenten deel aan een workshopreeks C1 Engels voor docenten in campus Brussel.

Sinds het academiejaar 2013-2014 wordt bovendien voor academisch en onderwijzend personeel evenals administratieve staf bij procedures voor werving en promotie rekening gehouden met taalvaardigheid. Nieuwe docenten dienen bij voorkeur over een C1-certificaat Engels of Frans te beschikken of dienen zelf in te staan voor het behalen van dit certificaat.

Studenten

In Odisee krijgen alle studenten – zowel inkomende als uitgaande – kansen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers.¹⁵ We vinden het dan ook belangrijk dat studenten leren communiceren in een vreemde taal én dat ze zich bewust zijn van de kracht van meertaligheid.¹⁶

Er is niet alleen voor studenten die in het buitenland willen studeren of stage lopen taalbegeleiding voor de belangrijkste Europese talen voorzien maar ook voor de studenten die gekozen hebben voor een anderstalige variant van hun opleiding.

Buitenlandse studenten moeten over een minimumtaalniveau Engels beschikken. Dit is omschreven in een interinstitutioneel akkoord met hun thuisinstelling en is normaal gezien B1. In de Technologiecampus Gent kunnen inkomende studenten een taaltraject Nederlands volgen voor 3 ECTS.

7.1.2 Taalondersteuning voor studenten ontwikkelen en aanbieden

Meten is weten. Alle professionele opleidingen van Odisee nemen daarom vanaf het academiejaar 2011-2012 een digitale taalscreening van de instromende studenten af. De belangrijkste functie van die taaltest in het begin van het eerste bachelorjaar is studenten een signaal geven dat taal belangrijk is om te slagen in het hoger onderwijs en dat er een significant verband is tussen taalvaardigheid en studiesucces. Bovendien krijgen studenten de boodschap dat 'bijspijkeren helpt'. De test heeft geen diagnostische functie maar is bedoeld om een beeld te geven van de algemene taalvaardigheid van de student: heeft de student voldoende taalcompetenties verworven om aan hogere studies te beginnen?

Dit overzicht toont aan dat de gemiddelde taalvaardigheid elk jaar licht daalt bij eerstejaarsstudenten:

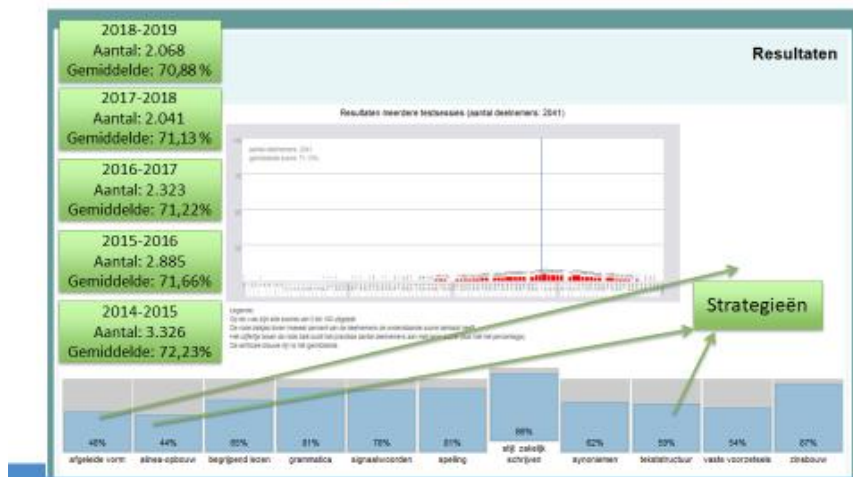
Academiejaar	%	Aantal studenten
2018-2019	70,88	2.068
2016-2017	71,22	2323
2015-2016	71,66	2285
2014-2015	72,23	3326

Onderstaande staafdiagram toont dat de gemiddelde score van de taalscreening voor alle eerstejaarsstudenten binnen Odisee 70,88% bedraagt, i.e. net boven de cesuur van 70%. Bovendien blijkt dat de drie voornaamste probleemgebieden te maken hebben met taal- en denkstrategieën. Daarom wordt er sterk ingezet op de professionalisering van vakdocenten op het vlak van **taalontwikkelen lesgeven**.

¹⁵ Flamenco vzw (Flanders Agency for Mobility and Cooperation in Higher Education), Studiedag over internationale competenties op 15 mei 2012.

¹⁶ Meertaligheid betekent hier dat studenten zich verstaanbaar kunnen maken in meer dan één taal.

Resultaten ac.jaren 2014-2019

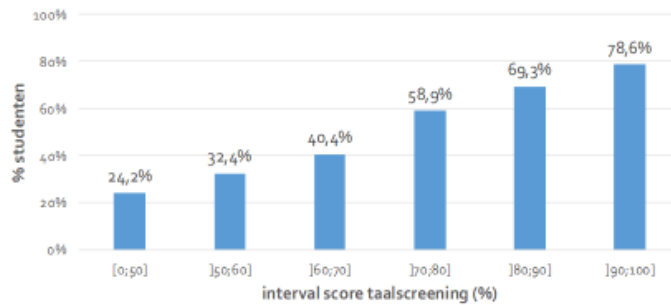


Op verzoek van de Stuurgroep Talenbeleid van Odisee vergeleek de dienst Onderwijs en Kwaliteit de resultaten van de taalscreenings van het academiejaar 2013-2014 tot en met 2016-2017 van alle eerstejaarsstudenten en opgesplitst naar vooropleiding van de student, het diploma van de moeder, of de student al dan niet een migratieachtergrond heeft en er werd een link gemaakt met de onderwijsprestaties in 2015-2016. De 8.208 studenten over wie die analyse handelt zijn nieuwe studenten, hebben een taalscreeningsscore behaald, zijn noch hogerafstandsstudenten noch studenten van het studiegebied Gezinswetenschappen, hebben zich niet uitgeschreven en hebben minimum één examen afgelegd.

Uit de hieronder volgende grafiek blijkt een duidelijk verband tussen de behaalde score op de taalscreening en de uiteindelijk in dat jaar behaalde studie-efficiëntie (SE). Hoe hoger de behaalde score, hoe meer studenten een SE hoger dan 75% halen. 6 op 10 van de studenten die een score van [70;80] scoorden op de taalscreening heeft een SE hoger dan 75% (dat betekent anderzijds ook wel dat 4 op 10 uit die groep die drempel niet halen). Bij de studenten met een score [70;80] zijn er dat 7 op 10. De cesuur op basis waarvan de meeste opleidingen in Odisee hun initiatieven op het vlak van taalondersteuning baseren ligt op 70%. Wat met studenten die minder halen dan die cesuur van 70%? Bij de studenten met score [60;70] haalt 4 op 10 studenten die SE, bij de studenten met score [50;60] is dat iets meer dan 3 op 10. Van de studenten die niet meer dan de helft juist hadden op de taaltest haalt 24,2% een SE hoger dan 75%. Dit betekent dat toch een kwart van degenen die zwak scoren op de taaltest (score van maximum dan 50%) nog een SE haalt die uitzicht biedt op het behalen van een diploma. Op zich is dat goed nieuws: het betekent dat taal niet predetermineert, dat ook studenten die zwak scoren op de taaltest nog een kans maken. Het duidelijke verschil tussen de categorieën [70;80] en [60;70] bekrachtigt trouwens de keuze van Odisee om taalondersteuning toe te spitsen op studenten met een score op de taalscreening lager dan 70% en de cesuur te leggen op die grens. Dit betekent dat studenten die onder die cesuur scoorden in de meeste Odisee-campusen extra taalondersteuning (kunnen) krijgen.

Het werkt trouwens ook in de andere richting: 78,6% van de studenten die een score van 90% of meer behaalt op de taaltest haalt een SE van meer dan 75% (het gaat wel slechts om 28 studenten). Dit bevestigt de literatuur rond taaltesten aan de poort dat studiesucces een complexe variabele is die door heel wat aspecten wordt beïnvloed zoals onder meer motivatie en belangstelling voor de studie (Lacante et al., 2007). Uiteraard is taalondersteuning niet zaligmakend maar ze zal voor sommige studenten waarschijnlijk wel mee het verschil maken. De score op de taalscreening geeft een indicatie voor de te verwachten SE van een student. Toch hebben studenten die een zwakke score nog een kans en mogen studenten met een hoge score niet op hun lauweren rusten.

% studenten met studie-efficiëntie groter dan 75%, volgens score taalscreening (interval) (AJ 2015-16)



Om taalbegeleiding en het talenbeleid – conform de Visietekst talenbeleid – te behouden en verder te ontwikkelen vanaf 2012-2013 werd op de vergadering van de Projectgroep Diversiteit van 27 juni 2011 het volgende beslist:

- Het taalbeleid wordt verder centraal georganiseerd: tot het academiejaar 2014-2015 was dat 0,40 VTE maar in 2015-2016 werd het uitgebreid tot 0,50%.
- De taalbegeleiding gebeurt decentraal: d.w.z. door de opleidingen zelf georganiseerd. De opleidingen bepalen dus zelf op welke manier de continuïteit en verdere ontwikkeling van de taalbegeleiding en ondersteuning in de opleiding gebeurt.

Voor elke student en in elke opleiding staat er vanaf het academiejaar 2011-2012 minimaal een gemeenschappelijk digitaal taalplatform – de **Community Taalondersteuning** – ontwikkeld door de KU Leuven ter beschikking ter ondersteuning van studenten die problemen hebben op het vlak van lezen, schrijven, luisteren, spreken en/of wetenschappelijke woorden. Dit is conform aan de twee belangrijkste strategische doelstellingen van het talenbeleidsplan van Odisee dat niet alleen wil fungeren als hefboom voor een verhoging van de slaagkansen van de studenten maar ook de taalvaardigheid voor studie en beroep wil helpen bevorderen.

Sinds het academiejaar 2015-2016 is er op elke campus en per studiegebied – soms per opleiding – een **Taalatelier** geïnstalleerd waar studenten taalcoaching kunnen krijgen van taalcoaches of ankerpersonen talenbeleid.

De Talenbeleidcoördinator gaf in het studiegebied Gezondheidszorg en aan enkele opleidingen van het studiegebied IWT aan eerstejaarsstudenten **taalmonitoren** 'reflectieverslagen schrijven' of 'academisch schrijven' en aan laatstejaarsstudenten een taalmonitoraat 'academisch schrijven' met concrete tips ter voorbereiding van de bachelorproef.

Omdat meertaligheid belangrijk is, stelde de Talenbeleidcoördinator een **Talenbrochure** samen met concrete tips om te werken aan de taalkennis Frans, Engels, Duits, Portugees en Spaans. Alle tweedejaarsstudenten krijgen die brochure.

Ten slotte werd binnen de Stuurgroep Talenbeleid een '**Folder e-mailetiquette**' geschreven en door de dienst MARCOM vormgegeven. Die folder ligt ter beschikking bij de Studentenadministratie. Ankerpersonen verspreiden de folder onder alle eerstejaarsstudenten en mobiliseren hun collega's om telkens met een begeleidend schrijven te e-mailen indien een student een 'foute e-mail' stuurt.

7.1.3 Professionalisering van docenten

Omdat docenten graag concrete voorbeelden rond taalontwikkelen lesgeven willen zien, sloeg de Talenbeleidcoördinator de handen in elkaar met collega's van de Arteveldehogeschool en met het cultureel genootschap de Orde van den Prince (dat voor de financiering zorgde). De ontwikkeling van een eerste didactisch pakket in 2012 met een reeks van vijf filmpjes 'Taalontwikkelen lesgeven: hoe doe je dat in de lerarenopleidingen?', gevolgd door een intensief professionaliseringstraject, bleek een schot in de roos. Omdat

een aantal vakdocenten in het hoger onderwijs sceptisch bleek over de vertaling naar studenten ontwikkelden dezelfde initiatiefnemers tijdens het academiejaar 2013-2014 het project 'Taalontwikkelen lesgeven: hoe doe je dat in het hoger onderwijs?' en brachten met een filmpje - opgenomen tijdens een les Voedings- en dieetkunde en een les Accountancy - de didactiek op een toegankelijke en authentieke manier in beeld. Hierrond werd vervolgens samen met de Dienst Professionalisering (GPV) een meerjarig professionaliseringstraject afgesproken.

Via de agendering van taalbeleidsaspecten tijdens de OT's (opleidingsteams) worden alle docenten op regelmatige basis gesensibiliseerd rond talenbeleid en taalondersteuning.

7.1.4 Onderzoek

De resultaten van de taalscreenings van alle eerstejaarsstudenten worden bijgehouden in een databank, jaarlijks vergeleken en gekaderd in een groter onderzoek naar de taalvaardigheid van studenten gekoppeld aan een aantal diversiteitsindicatoren. Daarnaast was de Stuurgroep ook betrokken bij het OOF-project *Breedst*.

De Stuurgroep Talenbeleid lanceerde in alle opleidingen – met uitzondering van het studiegebied SAW - een uitgebreid onderzoek naar de taaltaken met als volgende doelstellingen:

- 1) inventariseren van alle taken die studenten dienen te maken in niet-talige opleidingsonderdelen in elke opleidingsfase, met als doel de kwantiteit van de taken (vaak verslagen) te reduceren indien nodig
- 2) screenen van taken op de noodzaak voor het curriculum en de relevantie voor het werkveld zodat er eventueel een aanpassing/wijziging - eventueel in het curriculum - kan gebeuren
- 3) bekijken of sommige taaltaken/-opdrachten vakoverschrijdend kunnen (zodat eventueel de taakbelasting voor studenten én docenten kan verminderen)
- 4) onderzoeken welke studenten nog geen of onvoldoende taalondersteuning krijgen bij het schrijven van taaltaken
- 5) een zicht krijgen op wanneer de studenten door wie/in welk vak worden voorbereid op bepaalde taken (met een talig aspect) en de talige aspecten van de bachelorproef
- 6) distilleren van actiepunten voor het jaarlijks op te stellen 'Actieplan taalbeleid per studiegebied/opleiding'
- 7) leren uit de resultaten van dit onderzoek van andere studiegebieden voor het eigen studiegebied/de eigen opleiding, onder meer in het kader van het opstellen van de eindtermen 'academische en professionele taalvaardigheid' per opleiding

Nadien werden de resultaten in de opleidingsteams besproken en werden afspraken gemaakt i.v.m. co-teaching en eventuele samenwerking met het werkveld. Sommige opleidingen gebruik(t)en de resultaten om een leerlijn naar de bachelorproef te verfijnen of het curriculum bij te sturen.

7.1.5 Dienstverlening naar secundaire scholen toe

De Talenbeleidcoördinator gaf een workshop of lezing over taalontwikkelen lesgeven of academische taalvaardigheid in het hoger onderwijs op 17 oktober op een regionaal netwerkevent voor het secundair onderwijs in de regio Leuven, op 20 oktober voor alle 16- tot 18-jarige leerlingen van alle Zottegemse scholen, op 14 november 2017 op een studiedag georganiseerd door de Provincie Oost-Vlaanderen directie Onderwijs en Vorming en op 16 mei 2018 in Brussel voor de Sint-Gorikscholen.

7.2 HET GEBRUIK VAN EEN ANDERE ONDERWIJSTAAL DAN HET NEDERLANDS

In toepassing van:

- het Besluit van de Vlaamse Regering van 11 juni 2004 betreffende de regeling van de wijze van verantwoording voor het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands
- het Decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, art. 91 - het Decreet van 13 juli 2012 betreffende de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten.

7.2.1 Doelstellingen, resultaten en rechtsgrond

Beleid/doelstellingen

Beslissingen m.b.t. de onderwijstaal worden genomen in functie van het internationaliseringsbeleid van de hogeschool en worden altijd getoetst aan de regelgeving ter zake (cfr. het Structuurdecreet i.v.m. de taalregeling).

M.b.t. het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands zijn de volgende overwegingen van doorslaggevend belang:

- Om overeind te blijven in de Europese hogeronderwijsruimte is internationalisering van de opleidingen noodzakelijk. Dat betekent allereerst de plaatselijke studenten adequaat voorbereiden op de mondiale samenleving, onder andere door de deuren open te zetten voor buitenlands talent (studenten en docenten). Op die manier kunnen ook Vlaamse studenten delen in de rijkdom van andere taal- en cultuurgemeenschappen (en omgekeerd!) en interculturele competentie verwerven. Daartoe volstaat het Nederlands als enige onderwijstaal niet.
- Odisee stimuleert alle studenten om een sterke internationale ambitie te koesteren, met een voldoende grote kennis van het Engels en andere vreemde talen, en voortbouwend op een hoogstaande beheersing van het Nederlands. Het bevorderen van meertaligheid is bovendien een fundamenteel onderdeel van het Europees beleid voor Hoger Onderwijs.
- In de opleidingsprofielen van Odisee is de competentie 'internationale gerichtheid' opgenomen. Die competentie bevat in een aantal professionele opleidingen ook taalvaardigheid in andere talen dan de moedertaal. Daarnaast wordt de internationale gerichtheid (incl. de kennis van andere talen) gestimuleerd door bijvoorbeeld uitwisselingen met buitenlandse instellingen, stages in het buitenland, buitenlandse studiebezoeken, volgen van colleges in een andere taal dan het Nederlands, interactie met anderstalige studenten/docenten en anderstalig studie- en referentiemateriaal.
- Het Engels is niet alleen de lingua franca in de wetenschap en het wetenschappelijk onderzoek maar ook in vele economische, bedrijfstechnische en politieke relaties. Kennis van het Engels, naast kennis van de moedertaal, is daarom voor afgestudeerden haast een voorwaarde voor tewerkstelbaarheid.

Onder meer de volgende internationaliseringsdoelstellingen zijn in dit verband relevant:

- De Engelstalige programma's in Brussel zijn specifiek ontwikkeld ten behoeve van een internationaal publiek (de expat community in Brussel en buitenlandse studenten die in Europa/Brussel willen studeren).
- De onderwijsleeromgeving en dienstverlening worden optimaal afgestemd op meertalige en anderstalige doelgroepen. De integratie van buitenlandse en Vlaamse studenten is een prioriteit, onder meer i.v.m. internationalisation@home. Tegelijk wordt werk gemaakt van het inzetten van anderstalig personeel en het verhogen van de vreemdetaalcompetentie van Vlaamse lesgevers. Buitenlandse studenten kunnen in Odisee overal rekenen op professionele, klantgerichte én meertalige dienstverlening.
- Er is tegelijkertijd aandacht voor de ontwikkeling van de kennis van de Nederlandse taal van inkomende/anderstalige studenten via een aanbod van basislessen Nederlands om hen ook in de Nederlandstalige studieprogramma's maximale kansen te geven.
- Anderzijds krijgen Nederlandstalige studenten ruime kansen om hun kennis van andere talen te vergroten via allerlei initiatieven – naast opleidingsonderdelen – zoals conversatietafels, terugbetaling van lessen in een CVO en een aanbod gepromoot in een daarvoor ontwikkelde Talenbrochure.

Resultaten

- Er is een professionaliseringstraject voor docenten voor het behalen van het taalcertificaat C1-niveau Engels en C1 Frans. Er is daarnaast ondersteuning – vraaggestuurd – mogelijk voor anderstalige docenten die een A2 of B2-certificaat voor Nederlands moeten kunnen aantonen.
- Binnen de professionele opleidingen wordt een aantal Engelstalige modules aangeboden aan inkomende uitwisselingsstudenten. Het volledige aanbod is terug te vinden op <https://www.odisee.be/en/exchange-programme>.
- Zie ook het hoofdstuk 'Anderstalige opleidingen' hieronder.

Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering

Onderwijzend personeel

In het kader van het 'Decreet op de taalregeling in het HO' werd door de Talenbeleidcoördinator een handleiding voor het behalen van het taalcertificaat C1-niveau Engels én Frans ontwikkeld. Dit is voor raadpleging beschikbaar gesteld op het intranet. Daaraan gekoppeld werd in het academiejaar 2017-2018 nog een professionaliseringstraject voor Engels georganiseerd om docenten klaar te stomen voor het C1-taalexamen bij de British Council.

Adequate taalbeheersing vormt een onderdeel van de docentenevaluatie (evaluatie van het didactisch handelen) en ook de bijsturing op dat vlak gebeurt conform die procedure.

Studenten

Odisee staat niet zelf in voor de afname van taalkennistoetsen. De student moet zijn taalkennis bewijzen aan de hand van originele bewijzen van voldoende taalkennis, uitgereikt door de gespecialiseerde en officieel erkende instanties zoals bijvoorbeeld de British Council.

Studenten beslissen op het examen of ze een anderstalig vak in een Nederlandstalige opleiding in het Nederlands wensen af te leggen. Dit recht is verwoord in het OER in artikel 105. Hierover worden geen cijfers bijgehouden. Er is ook geen procedure om dit aan te vragen omdat er tot hiertoe geen vraag naar was.

Gedragscode

De gedragscode (OER) zoals omschreven in artikel II.272 wordt ter beschikking gesteld op de website van de instelling. Het webadres met de gedragscode is: <https://student.odisee.be/nl/oer> (blzn. 81-82).

7.2.2 Anderstalige opleidingsonderdelen – Initiële opleidingen – situatie op 1 december 2018

BA Bedrijfsmanagement
5 An Introduction into IFRS and Consolidation
An introduction into IFRS and consolidation
5 HAO An introduction into IFRS and consolidation
Business Strategy
Human resources management
Communication management
Business Projects
BA Gezinswetenschappen
Summerschool@home
BA Medische Beeldvorming
PACS Management
BA of Business Management
French intermediate 1
French slow track 3
Financial Business Management
Communication training German 1
Communication training German 2
Bachelor Thesis
Elective course unit
International Project

Study mobility inside or outside Europe
Market research and analysis
Statistics for market research 1
Communication training Spanish 1
Communication training Spanish 2
Spanish 3
Marketing
Commercial Budgeting and Account Management
Foreign Trade
Micro- and Macroeconomics
Research skills
English Communication Advanced 1
English Communication Advanced 2
French intermediate 2
French Intermediate 3
ICT and Marketing
Marketing Planning and Marketing mix strategies
Academic Writing
Business Communication and Reporting Techniques
Exploring the world of Business 1
Marketing Communication & Digital Marketing
Retail, non-profit and social marketing
BA Office Management
ICT Organisation 3: Business Applications
Content management
Marketing management
Ba Secundair onderwijs
E to the power of three: Education for Citizenship
E to the power of three: Communication in Education
E to the power of three: Professional teamwork
E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teac
Traineeship
BA Toegepaste informatica
Mobile & Internet 5: Smart Apps
ICT Organisation 3
ICT Organisation 5: Innovation
Software Engineering 5: Software Testing
Usability and Interaction Design
BA Verpleegkunde
1 Verpleegkundige praktijk-a / 1 Les compétences pratiques e
1 Werkveldervaring
Medical English

Français médical
1 Grow 2 Nurse
2 Evidence Based Practice Abroad / 2 Evidence Based Practice

7.2.3 Anderstalige opleidingsonderdelen – Odisee Advanced Education

Odisee Advanced Education organiseert één anderstalige opleiding, namelijk een 'Postgraduate Course in Companion Animal Behaviour and Welfare'. Meer info is terug te vinden op <http://www.odisee.be/ae>. Dit postgraduaat trekt cursisten aan uit diverse landen binnen Europa (Finland, Italië, Portugal, Duitsland, UK, Nederland ...). Het biedt hen de kans zich te verdiepen in gedragstherapie bij dieren en dierenwelzijn door vele vooraanstaande internationale experts binnen dit domein.

7.2.4 Anderstalige opleidingen

Odisee biedt ook één volledig Engelstalige Bachelor of Business Management aan van drie jaar en goed voor 180 ECTS-punten. Daarnaast is er een internationaal traject voor Verpleegkunde. Een student die daarvoor kiest, zal naast de vakken in het Nederlands ook verschillende vakken in het Frans en in het Engels volgen, al meteen vanaf het eerste opleidingsjaar. Vanaf het tweede jaar kan de student bovendien al op buitenlandse stage gaan en vanaf het derde jaar doet hij een verplichte internationale ervaring op.

7.2.5 Opleidingen met internationaal karakter

Voor inkomende studenten stijgt elk jaar het aanbod met Engelstalige modules. Binnen de professionele opleidingen wordt een aantal Engelstalige modules aangeboden aan inkomende uitwisselingsstudenten. Het volledige aanbod is terug te vinden op <https://www.odisee.be/en/exchange-programme>.

8 INTERNATIONALISERING

In 2016-2017 werd de werking van Odisee op het vlak van internationalisering door de NVAO onder de loep genomen (cfr. Instellingsreview), zowel op het vlak van de organisatiestructuur, missie en beleid, als op het vlak van indicatoren en processen voor inkomende en uitgaande mobiliteit. In haar verslag looft de commissie de sterke organisatiestructuur en de instellingsbreed uitgebouwde processen. Maar de commissie meent dat een sterker mandaat vanuit het centrale management kan helpen om het internationaliseringsbeleid steviger te positioneren en meer samenhang in de veelheid aan initiatieven tot stand te brengen. Daarbij hoort ook de herijking van de lijst samenwerkingspartners (met minder partners meer samenwerken). In 2017-2018 maakten we hier actief werk van.

8.1 VISIE EN MISSIE INTERNATIONALISERING ODISEE

*"Internationalisation is the intentional process of integrating an international, intercultural or global dimension into the purpose, functions and delivery of post-secondary education, in order to enhance the quality of education and research for all students and staff, and to make a meaningful contribution to society."*¹⁷

Als hogeronderwijsinstelling stimuleren we dat studenten en collega's met een open blik naar de wereld kijken, hun individuele leef- en denkwereld verruimen en hun verantwoordelijkheid opnemen in de uitdagingen waar de wereld voor staat. Een wereld die steeds meer internationaal gericht is. Daarom werken we aan internationale curricula, een internationale leer- en leefomgeving met internationale studenten en personeel, en kansen om kennis van de wereld uit de eerste hand op te doen. Onze afgestudeerden die kozen voor een internationale ervaring zijn internationaal competente werknemers waaraan het werkveld behoefte heeft.

¹⁷ Bron: Jane Knight (2004) *Internationalization Remodeled: Definition, Approaches, and Rationales*, Journal of Studies in International Education, vol. 8, no. 1, pp. 5-31.

Odisee draagt op die manier bij tot de realisatie van de doelstellingen van de Europese Hoger Onderwijs- en Onderzoeksruiimte: internationalisering staat er in functie van de creatie van een Europese samenwerking met het oog op de verhoging van de onderwijskwaliteit.

Niet enkel binnen Europa wordt die dimensie en kwaliteitsgedachte uitgedragen, Odisee wil ze ook uitdragen buiten Europa. Odisee werkt intercontinentaal samen, verwelkomt studenten en docenten uit alle werelddelen en hecht belang aan internationale solidariteit. Onze acties gaan uit van onze Vlaamse en Brusselse verankering in een multiculturele samenleving en in wederzijds respect met kwaliteitsvolle buitenlandse partners.

8.1.1 Doelstellingen

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren waarin

- duurzaam samengewerkt wordt met gereputeerde lokale, regionale en **internationale organisaties**
- mensen uit alle werelddelen werken, studeren en samenleven in een sfeer van **respect en met gelijke toegang** tot informatie en faciliteiten
- **curricula** internationaal getoetst zijn en afgestemd op de ontwikkeling van internationale competenties;
- **studenten** (gelijke) kansen krijgen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers
- alle **personeelsleden** internationale kennis en ervaring kunnen opdoen, en daarbij ook ondersteund en gewaardeerd worden

8.1.2 Internationalisering meten: indicatoren

In Odisee meten we de volgende indicatoren internationalisering:

1. Aantal actieve structurele partnerschappen met buitenlandse instellingen
2. Aantal *lesopdrachten (verblijven) in het buitenland* opgenomen door docenten in een bepaalde opleiding t.a.v. het totaal aantal docenten van die opleiding
3. Aantal *lesopdrachten (verblijven) in de opleiding opgenomen door een buitenlandse docent* – absoluut aantal
4. Aantal *afgestudeerden met een internationale ervaring in een bepaald academiejaar (minstens 15 studiepunten)*
5. Aantal *inkomende uitwisselingsstudenten* per opleiding (eventueel studiegebied/faculteit) in een bepaald jaar

De resultaten van die jaarlijkse metingen bepalen het strategisch plan voor internationalisering en worden besproken in de kernteams/onderwijsteams van de verschillende opleidingen en worden digitaal bijgehouden op het kwaliteitsraamwerk (rubriek meetresultaten).

Beleidsmakers zijn overtuigd van de noodzaak van internationale verankering in de hogeschool. Dit resulteerde in scherpe internationale mobiliteitsdoelstellingen voor studenten: tegen 2020 zou minimum 20% van de studentenpopulatie een periode moeten doorbrengen in het buitenland (minstens 15 ECTS).

Die doelstelling vereist een gestage vooruitgang op het gebied van internationale samenwerking. Het in kaart brengen van indicatoren moet erop gericht zijn de internationalisering te verbeteren en te waarborgen.

8.1.3 Strategische vertaling van de doelstellingen van Odisee in de opleidingen

Om de doelstellingen inzake internationalisering te realiseren, zijn er in Odisee memo's (= beleidsnota's) en praktische procedures (= afspraken tussen diverse actoren) rond internationalisering ontwikkeld:

- Memo Afspraken financiën internationalisering
- Memo Indicatoren internationalisering
- Memo Internationalisation@home
- Memo Internationale reflectie van de opleiding bij personeelsmobiliteit
- Memo Kwaliteit van de stageplaats buiten Europa
- Memo Mobiliteitsopties en -beurzen
- Memo Partnercriteria

- Memo Personeelsmobiliteit - Internationalisering ATP
- Memo Structurele inbedding van internationalisering in de curricula van de opleiding
- Procedure voor personeelsmobiliteit
- Procedure voor uitgaande studentenmobiliteit
- Procedure voor inkomende studentenmobiliteit

Deze gemaakte afspraken hebben als doel eenduidige en transparante bekendheid binnen de Odisee-gemeenschap te verwerven.

De internationale dimensie van de opleidingen wordt concreet vorm gegeven door middel van het gevoerde onderwijs-, studenten- en personeelsbeleid.

8.1.4 Internationale dimensie in het onderwijsbeleid

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren met

- aandacht voor de kwaliteit en kwantiteit van internationale netwerken, akkoorden en cont(r)acten
- aandacht voor internationale competenties in de curricula
- laagdrempelig onderwijsaanbod voor buitenlandse studenten
- aandacht voor de specifieke begeleidingsbehoeften van buitenlandse studenten

8.1.4.1 Internationale netwerken, akkoorden en cont(r)acten

Het internationaliseringsbeleid heeft ook als doel om samenwerkingsverbanden te ontwikkelen en te bestendigen tussen Odisee en (internationale) partners, die te benutten om studenten en/of personeel uit te wisselen, elkaars werking te vergelijken (*benchmarking*) en eventueel zelfs gezamenlijk een onderwijsaanbod uit te bouwen.

We streven bovendien naar een kwalitatief, waardevol en stabiel studie-/stageaanbod in de vijf continenten met een concentratie in een beperkt aantal partnerinstellingen waar een aanbod is voor bijna alle opleidingen.

Om hun doelstellingen te bereiken, gaan de opleidingen strategische partnerschappen aan met buitenlandse partnerinstellingen (binnen het internationale netwerk waarvan de opleiding lid is). Ze gaan daarbij op zoek naar een internationale benchmark, namelijk een buitenlandse opleiding waarmee de eigen opleiding een groot aantal aspecten gemeen wil hebben. Zo proberen ze goede praktijken op relevante terreinen in kaart te brengen en daarvan te leren

- op organisatieniveau: bijvoorbeeld opleiding en beoordeling van personeel
- op curriculumniveau: bijvoorbeeld opleidingsdoelen, systeem van beoordeling, de plaats van ICT in het onderwijs
- op het niveau van een opleidingsonderdeel: bijvoorbeeld gebruikt lesmateriaal, gebruikte onderwijsvorm, aard en inhoud van het examen

8.1.4.2 Internationalisering in de curricula en internationalisation@home

De internationale dimensie van de Odisee-opleiding blijkt o.a. uit het feit dat er in de studieprogramma's (het curriculum) mobiliteitsopties (mobility windows) zijn ingebouwd, dat opleidingsonderdelen worden uitgedrukt in studiepunten conform het European Credit Transfer System (ECTS) en dat het niveau dat de opleiding nastreeft zich richt op niveau 6 van het Europees Kwalificatieraamwerk (European Quality Framework, EQF) en het Vlaamse Kwalificatiestelsel (VKS).

In onze instelling dienen alle studenten internationale competenties te kunnen ontwikkelen, zelfs wanneer ze niet deelnemen aan een mobiliteitsoptie. Het opleidingsprogramma moet daarom internationale en interculturele kennis en vaardigheden aanbieden die de student voorbereiden om in een internationale en interculturele context te handelen. Het is van belang om de juiste omgeving te creëren en ondersteuning te bieden om sociale interactie mogelijk te maken en te faciliteren tussen:

- de lokale studenten en de lokale gemeenschappen met multiculturele achtergrond

- de lokale studenten en de buitenlandse studenten (inclusief uitwisselingsstudenten en studenten van de andere taalgemeenschappen)

8.1.4.3 Internationale competenties

In Odisee krijgen alle studenten kansen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers. Internationale competenties zijn competenties die afgestudeerden nodig hebben om in de huidige wereld te kunnen functioneren: persoonlijke groei, interculturaliteit, taalbeheersing en wereldburgerschapcompetenties.

Bronnen:

Flamenco vzw (Flanders Agency for Mobility and Cooperation in Higher Education), Studiedag over 'internationale competenties' op 15 mei 2012, Onderwijsontwikkelingsfonds van de KU Leuven: OOF 2011/27 ICOM: Internationale competenties.

Opleidingen dienen expliciet aandacht te besteden aan het realiseren van internationale competenties bij hun afgestudeerden. Dat betekent concreet dat internationale competenties deel uitmaken van de competentieprofielen, dat zij worden vertaald in kerndoelen, dat aan die kerndoelen in een of meer opleidingsonderdelen gewerkt wordt en dat de internationale competenties ook getoetst worden. Internationale competenties differentiëren binnen opleidingen en hoeven niet voor heel Odisee dezelfde te zijn.

In internationale literatuur wordt m.b.t. internationale competenties vaak verwezen naar de publicatie van Leask, B., *Bridging the Gap: Internationalizing University Curricula* (Journal of studies in International Education. Volume 5, Number 2, Summer 2001). Hierin staat dat de afgestudeerde:

- een globale visie kan ontwikkelen en thema's vanuit een gedifferentieerd perspectief beschouwen
- zich bewust is van de eigen cultuur en de daaraan verbonden inzichten alsook van andere culturen met andere inzichten
- het verband kan waarden dat er bestaat tussen de lokale studiegebieden en beroepsconventies in andere culturen
- erkent dat interculturele thema's relevant zijn voor de uitoefening van een professionele activiteit, zowel binnen als buiten zijn/haar eigen cultuur
- het belang aanvaardt van een multiculturele diversiteit voor de uitvoering van een beroep en voor het burgerzijn
- de complexe en interactieve factoren die betrekking hebben op cultuur en culturele relaties naar waarde weet te schatten
- de diversiteit in taal en cultuur weet te waarderen
- de internationale standaard en praktijk van het beroepsleven naar waarde weet te schatten en ze ook zelf kan toepassen
- zich bewust toont van de implicaties van lokale beslissingen en handelingen voor de internationale gemeenschap en van internationale beslissingen en handelingen voor de lokale gemeenschap

De opleiding bepaalt in welke opleidingsonderdelen (OPO's) studenten de 'internationale competenties' ontwikkelen. In welomschreven OPO's denkt de student expliciet na (via inhouden, oefeningen, werkvormen en papers) over kwesties die de eigen onmiddellijke omgeving overstijgen, op een manier die rekening houdt met diverse locaties, perspectieven en bezorgdheden. De student treedt in discussie met anderen, komt in contact – minstens via interactieve media – met andere individuen of groepen met verschillende identiteit, waarden, levensstijl, religie enz. Dit alles wordt expliciet omschreven in de ECTS-fiches van de betrokken OPO's.

8.1.5 Internationale dimensie in het studentenbeleid

Odisee wil studenten en personeel uit alle werelddelen gelijke toegang en faciliteiten bieden en in een sfeer van respect laten samen studeren en werken. Daarbij is er:

- aandacht voor een meertalige, klantvriendelijke dienstverlening
- aandacht voor de sociale dimensie van internationale mobiliteit, bijvoorbeeld: taalondersteuning en integratie

- aandacht voor de financiële aspecten van internationalisering, bijvoorbeeld: financiële ondersteuning van minder kapitaalkrachtige studenten

Odisee wil studenten aanmoedigen om deel te nemen aan een mobiliteitsoptie en hen zo goed mogelijk ondersteunen voor, tijdens en na hun verblijf in het buitenland.

Odisee wil regelmatig communiceren met studenten om de zichtbaarheid van internationalisering in Odisee te verhogen. De rollen die de Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO) en de ankerpersoon internationalisering daarbij spelen, moeten duidelijk gemaakt worden. De administratie die bij uitgaande en inkomende mobiliteit komt kijken wordt beheerd door de DIRO. De ankerpersoon is voor de student het aanspreekpunt voor het inhoudelijk aanbod internationalisering van de opleiding.

Uitgaande studentenmobiliteit

Het volgen van een mobiliteitsoptie betreft het volgen van opleidingsonderdelen of stage lopen buiten Vlaanderen. Die opties staan vermeld in de studieprogramma's van de opleiding.

De Vlaamse overheid moedigt instellingen voor hoger onderwijs aan om een uitgaande studentenmobiliteit te realiseren van 15% tegen 2015 en van 20% tegen 2020. Enkel de student die (cumulatief) tijdens zijn studie 15 SP buiten Vlaanderen aflegt, telt mee. In 2016-2017 deed 14,8% van de Odisee-afgestudeerden een significante internationale ervaring op. Dit is een stijging ten opzichte van het jaar ervoor toen het percentage 13,28% bedroeg.

Inkomende studentenmobiliteit

Een goed uitgebouwd (Engelstalig) onderwijsaanbod voor buitenlandse studenten stelt de opleidingen in staat inkomende (uitwisselings)studenten aan te trekken. Bovendien zorgt dit voor een grotere internationale bekendheid van de instelling en schept het een internationale leeromgeving waar interactie tussen de uitwisselingsstudenten en reguliere studenten mogelijk is.

Het onderwijsaanbod van Odisee voor inkomende uitwisselingsstudenten wordt weergegeven in een 'Course catalogue'. Hierin staan in het Engels de ECTS-fiches beschreven van de opleidingsonderdelen die inkomende studenten aan Odisee kunnen volgen.

Recognition outcomes

Het is van belang dat de evaluatieactiviteiten ook in een context van internationalisering effectief meten in welke mate de beoogde leerresultaten bereikt worden. Studiemobiliteit wordt geëvalueerd door de ontvangende instelling, studieresultaten worden overgedragen via het document Recognition Outcomes (= Certificate of Attendance) én het Transcript of Records (ECTS).

Stagemobiliteit wordt beoordeeld op basis van een portfolio waarin de student aantoont dat hij gewerkt heeft aan internationale competenties en dat hij ze ook verworven heeft. Als een attitudeverandering wordt nagestreefd, moet ervoor gezorgd worden dat die te meten is.

8.1.6 Internationale dimensie in het personeelsbeleid

Het personeelsbeleid ondersteunt het opdoen van internationale kennis en ervaring. Er is aandacht voor:

- de waardering van de internationale competentie en activiteiten van personeel
- internationale rekrutering
- klantvriendelijke en meertalige communicatie en dienstverlening
- de bevordering van deelname aan internationale onderzoeks- en dienstverleningsprojecten
- sensibiliseringsinitiatieven en informatiebrochures op het vlak van personeelsmobiliteit
- de integratie van deelname aan internationale activiteiten in de taakbelasting
- de financiering van reis- en verblijfskosten (personeelsuitwisselingen in het kader van Erasmus komen ten laste van de begroting van DIRO, reizen om studenten te bezoeken in het buitenland worden begroot op kosten van het studiegebied)

Uitgaande personeelsmobiliteit

Voor opleidingen is het van belang dat de docenten deelnemen aan het programma voor docentenmobiliteit. Het is een manier om de expertise van de personeelsleden van de opleidingen te valoriseren doordat zij een bijdrage

leveren aan de opleidingsprogramma's van de partnerinstellingen. De uitgaande docenten zijn bovendien een belangrijke factor in de ontwikkeling van internationalisering en van de partnerschappen doordat zij:

- (sociale) contacten leggen met buitenlandse collega's ter plaatse
- mogelijkheden in verband met verdere samenwerking bespreken (mogelijkheden voor internationale benchmarking)
- indien van toepassing en indien mogelijk: contact opnemen met de eigen uitwisselingsstudenten ter plaatse (opvolging van werkveldervaring in het buitenland)

Inkomende personeelsmobiliteit

Idealiter ontvangt elke opleiding jaarlijks minimum één buitenlandse docent. Daarmee wordt internationalisation@home ook versterkt, zeker wanneer het programma van de inkomende docent binnen een opleidingsonderdeel van het reguliere programma valt en een duidelijke meerwaarde voor de betrokken studenten heeft.

8.2 DIENST INTERNATIONALE RELATIES/INTERNATIONAL RELATIONS OFFICE (DIRO)

De dienst DIRO:

- adviseert bij het inbouwen van mobiliteitsopties (mobility windows) in de studieprogramma's
- adviseert bij de regelgeving zoals beschreven in het onderwijs- en examenreglement voor studenten die participeren aan een mobiliteitsoptie
- is initiatiefnemer en beheerder van contracten met intracommunautaire en internationale partners
- beheert de administratie in verband met de uitwisseling van studenten en personeel met die partners
- beheert de website, het intranet, het studentenportaal en de leeromgeving Toledo op het vlak van internationalisering
- maakt alle administratieve documenten op die bij een uitwisselingsprogramma horen
- actualiseert online informatie over studie- en stagemogelijkheden voor inkomende en uitgaande mobiliteitsstudenten
- verzorgt de online registratie van inkomende studenten
- verzorgt het onthaal van inkomende studenten
- test het taalniveau van uitgaande mobiliteitsstudenten
- rapporteert de juiste gegevens van uitgaande studenten in de Database Hoger Onderwijs (DHO)
- begeleidt bij het vinden van huisvesting voor inkomende en uitgaande mobiliteitsstudenten
- geeft praktische ondersteuning bij projectwerking en projectaanvragen voor internationale projecten
- communiceert over de mobiliteitsprogramma's die toegankelijk zijn voor studenten en personeel
- rapporteert over de indicatoren internationalisering
- begroot de lidmaatschappen van internationale netwerken van Odisee-opleidingen en de deelname van ankerpersonen aan de congressen van die netwerken
- bewaakt het budget

8.3 INTERNATIONALISERING IN OPLEIDINGEN EN STUDIEGEBIEDEN

8.3.1 Stuurgroep internationalisering

Samenstelling en werking: zie Deel I - Organisatiestructuur 4.5.12

8.3.2 Ankerpersonen internationalisering

De ankerpersoon internationalisering:

- sensibiliseert docenten en studenten van het eigen team voor het internationaliseringsbeleid van de instelling
- brengt de internationale bewegingen in de opleiding in kaart, stimuleert en volgt ze kritisch op
- zet het thema internationalisering op de agenda van OT's en KT's
- zorgt ervoor dat de afspraken gemaakt in de Stuurgroep Internationalisering PO in de eigen opleiding nagekomen worden
- is aanspreekpunt voor docenten en studenten m.b.t. internationalisering
- werkt het inhoudelijke programma van inkomende studenten uit
- werkt het inhoudelijke programma voor uitgaande studenten uit (equivalentiedossier)
- is mentor voor uitgaande studenten

- zorgt voor een actief lidmaatschap van een internationaal netwerk

8.4 INTERNATIONALISERINGSBELEID VAN ODISEE: DOELEN EN RESULTATEN

8.4.1 Memo's en procedures

In Odisee zijn de volgende memo's (= beleidsteksten) en procedures die de taken van de verschillende actoren aflijnen, van kracht:

- Memo Afspraken financiën internationalisering
- Memo Indicatoren internationalisering
- Memo Internationalisering@home
- Memo Internationale reflectie van de opleiding bij personeelsmobiliteit
- Memo Kwaliteit van de stageplaats buiten Europa
- Memo Mobiliteitsopties en -beurzen
- Memo Partnercriteria
- Memo Personeelsmobiliteit - Internationalisering ATP
- Memo Structurele inbedding van internationalisering in de curricula van de opleiding
- Procedure voor personeelsmobiliteit
- Procedure voor uitgaande studentenmobiliteit
- Procedure voor inkomende studentenmobiliteit

Om de internationale werking tussen de DIRO en de opleidingen efficiënt te laten verlopen, werd het 'Masterplan communicatie' opgesteld. De ankerpersonen kunnen al die documenten terugvinden op de O-schijf die ook thuis via een VPN-verbinding te bereiken is.

Daarnaast kunnen alle personeelsleden onder een knop 'Internationalisering' op het intranet het Internationaliseringsbeleid terugvinden, evenals alle andere documenten die voor hen relevant zijn i.v.m. personeelsmobiliteit (procedure, brochure, presentatie, online tool ter kandidaatstelling) en studentenmobiliteit (procedures, brochures). Ook het organogram van de Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO), de contactgegevens van DIRO en van de ankerpersonen internationalisering zijn hier te vinden.

8.4.2 Resultaten

De doelstellingen van Odisee werden vertaald in een 'Actieplan 2015-2018'.

In 2017-2018 zijn bijkomend onderstaande acties uit het actieplan internationalisering 2015-2018 gerealiseerd:

- De indicatoren internationalisering voor het voorafgaande academiejaar zijn gemeten.
- Opleidingen gaan bij hun partners na welke relevante (beroeps)standaarden er gelden in het ontvangende land waar personeel en studenten op uitwisseling gaan.
- Stagemobiliteit: DIRO sluit contracten af met een beperkt aantal intermediaire of lokale organisaties waar indien mogelijk meerdere opleidingen terecht kunnen.
- DIRO en de opleidingen organiseren een International Week.
- ThemawEEK als actiepoint om te komen tot een grotere participatie van studenten en personeel in ontwikkelingssamenwerking.
- Binnen Odisee wordt gewerkt met een aanvaardbare ECTS-grading table bij het omzetten van de beoordeling van studieresultaten van de internationale partner.
- Er wordt een meerjarig actieplan internationalisering (incl. zuidwerking) opgesteld (2018-2021) om zo tot een meer geïntegreerde vorm van internationalisering te komen.
- Binnen Odisee worden internationaliseringsprocedures/afspraken en activiteiten meer gevisualiseerd.

Operationele doelstellingen Dienst Internationale relaties

In 2017-2018 zijn onderstaande acties uit het strategie- en werkingsplan van DIRO gerealiseerd:

- Odisee beschikt over een volledige Course catalogue waarin het aanbod voor inkomende studenten transparant wordt uiteengezet.
- Odisee verlengt haar IIA's KA103 enkel met de door de opleiding aangeduide preferentiële partners.

- De mobiliteitsmeldingstool wordt blijvend onder de aandacht gebracht bij het Odisee-personeel om via DIRO gefinancierde reizen naar het buitenland te registreren én samen met de Dienst Informatica ervoor te zorgen dat een automatische melding aan de verantwoordelijke voor de verzekeringen binnen Odisee hieraan wordt gekoppeld.

8.5 INTERNATIONALE NETWERKEN VAN ODISEE

Op instellingsniveau nemen DIRO-medewerkers regelmatig actief deel aan de beurzen van grote internationale organisaties zoals de European Association for International Education (EAIE) en de Association of International Educators (NAFSA) om er te netwerken. Het werkwoord *netwerken* wordt veelal gedefinieerd als: 'het ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de organisatie, en die benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.'

In Odisee is er in de loop van de jaren een veelheid opgebouwd aan individuele en specifieke samenwerkingsverbanden, contacten en contracten. Om hun doelstellingen te bereiken, gaan Odisee-opleidingen strategische partnerschappen aan met buitenlandse partnerinstellingen binnen die internationale netwerken.

Odisee streeft ernaar dat elke opleiding minstens van één internationaal netwerk lid is. Dit lidmaatschap heeft voor de onderwijsorganisatie tenminste twee doelstellingen:

- bijdragen tot de internationalisering van de opleiding
- bijdragen tot de professionalisering van wie participeert aan de bijeenkomsten of evenementen van de organisatie (en zijn of haar collega's)

Door lid te zijn van een internationaal netwerk vergroten en verbeteren de mobiliteitsopties van de studenten en personeelsleden. Effectiviteit van het lidmaatschap van een internationaal netwerk wordt vooral gemeten op basis van het aangaan van nieuwe partnerschappen, het verbeteren van bestaande partnerschappen, meer uitwisselingsplaatsen voor studenten en docenten, een toename van inkomende docenten enz.

De onderstaande tabel geeft weer van welk internationaal netwerk iedere opleiding van Odisee lid is:

Opleiding	Internationaal netwerk
BLT	European Academic Network of Biomedical Sciences
ERGO	European Network of Occupational Therapy in Higher Education (ENOTHE)
MB	Erasmus Radiography Group (ERG)
MB	European Federation of Radiographer Societies (EFRS)
MB	European Society of Radiology (ESR)
OPTO	European Academy of Optics and Optometry (EAOO)
VDK	Network in Dietetics (DIETS)
VDK	European Federation of Association of Dietitians (EFAD)
VP/VK	The Florence Network for Nursing and Midwifery
HWBK	Businet
IWT (CH)	European Chemistry and Chemical Engineering Education Network
IWT (EM, EL, EL-ICT, OPT)	Euclides network for engineering
BaKO, BaLO en BaSO	Association for Teacher Education in Europe (ATEE)
BaKO, BaLO en BaSO	European Teacher Education Network (ETEN)
BaKO, BaLO en BaSO	Kastalia
BaSO-LO	Association Internationale des Ecoles Supérieures d'Education Physique International Association for Physical Education in Higher Education (AIESEP)
GW	Association for Gerontology in Higher Education (AGHE)
ORTHO	Formation d'Educateurs Sociaux / Social Educators Training (FESET)
SW	European Association of Schools of Social Work (EASSW)

8.6 SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN MET HOGERONDERWIJSINSTELLINGEN BUITEN VLAANDEREN

Bij voorkeur binnen de internationale netwerken van Odisee wordt gezocht naar samenwerkingspartners waarmee Odisee een Inter-Institutioneel Akkoord (IIA) afsluit. Bij EU-partners wordt eerst nagegaan of de instelling beschikt over een European Charter for Higher Education (ECHE) en de ECTS-principes toepast. Bovendien is de gelijkwaardigheid (niveau) en compatibiliteit van de buitenlandse opleidingen met die van Odisee belangrijk. Er moet een voldoende onderwijsaanbod voor onze studenten zijn en de onderwijsfilosofie dient voor een minimum in dezelfde lijn te liggen (onder meer i.v.m. ondernemend leren, projectgericht en activerende werkvormen).

Het groot aantal uitwisselingspartners van Odisee is het resultaat van meerdere fusies over de jaren heen. Gebaseerd op de student-/partner-ratio van enkele grote Vlaamse instellingen van hoger onderwijs zou Odisee in Europa idealiter over zeventig IIA's beschikken.

Op regelmatige basis worden de partnerinstellingen geëvalueerd en in de loop van het laatste jaar van het IIA wordt de samenwerking grondig geëvalueerd met het oog op een eventuele verlenging van het contract. Vanuit de vaststelling dat met dit aantal (waar meerdere opleidingen naartoe kunnen) een kwalitatief partnerschap beter gegarandeerd is, worden partners geselecteerd (door DIRO en ankerpersonen internationalisering) aan de hand van gezamenlijk ontwikkelde selectiecriteria zoals de kwaliteit van het onderwijs, de compatibiliteit van de opleiding (onderwijsaanbod en -vormen) en de kwalitatieve dienstverlening aan onze uitgaande studenten en docenten. Bovendien hechten wij bij de opvang van onze studenten en docenten – bovenop het studieprogramma – belang aan: onthaal, huisvesting, informatie vooraf, informatie ter plaatse, organisatie van colleges, organisatie van nevenactiviteiten. Ook belangrijk is dat de partnerinstellingen hun eigen studenten voldoende op de hoogte brengen van het onderwijssysteem in Vlaanderen, dat ze infopakketten doorgeven aan de studenten en hen begeleiden bij het invullen van *application forms* en de bijbehorende documenten.

Partners

Binnen Europa werkte Odisee dit academiejaar samen met 137 partners waarmee het een Inter-Institutioneel Akkoord (IIA) heeft afgesloten in het kader van het Erasmus+-programma.

Een IIA regelt het aantal studenten en personeelsleden dat de instellingen onderling willen uitwisselen. Het beleid is erop gericht met de bestaande partners de samenwerking te optimaliseren, eerder dan nog nieuwe partners aan te trekken.

Code en Land	Code instelling	Naam instelling	Opleiding
A Oostenrijk	A GRAZ 04	Pädagogische Hochschule Steiermark	BaLO
A Oostenrijk	A GRAZ 09	FH Joanneum	VDK
A Oostenrijk	A SALZBURG08	Fachhochschule Salzburg GmbH	BM, TI
A Oostenrijk	A WIEN09	Pädagogische Hochschule Wien	BaKO, BaLO, BaSO
A Oostenrijk	A WIEN63	FH Campus Wien	MB
B België	B BRUXEL 81	Haute Ecole de Bruxelles	BaKO, BaLO, BaSO, ORTHO, SW
B België	B BRUXEL82	Haute Ecole EPHEC (École Pratique des Hautes Études Commerciales)	BM
B België	B BRUXEL84	Institut Supérieur de Pédagogie Galilée	VP, BaKO, BaLO, BaSO
B België	B LIEGE37	Haute Ecole ISELL / HelMO	BaKO, BaLO, BaSO, SW
B België	B LIEGE38	Haute Ecole de la Province de Liège	VK, BM
B België	B MONS22	Haute Ecole Louvain en Hainaut	BaKO, BaLO, BaSO, GW, SW, BW

B België	B NAMUR 15	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg (HENALLUX)	SW
BG Bulgarije	BG ROUSSE01	The University of Rousse	EL-ICT, VP
BG Bulgarije	BG VELIKO01	St. Cyril and St Methodius University of Veliko Turnovo	BaSO
CH Zwitserland	CH BERN12	Pädagogische Hochschule Bern	BaLO
CH Zwitserland	CH WINTERT03	Zurich University of Applied Sciences ZHAW	VK, VP
CZ Tsjechië	CZ BRNO05	Masaryk University	VK, VP
D Duitsland	D AALEN01	Hochschule Aalen	OPTO, EM, OPT
D Duitsland	D BERLIN05	Alice-Salomon-Fachhochschule	ERGO, BaKO, BaLO, GW, PG, SW, VP
D Duitsland	D BERLIN06	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	BM
D Duitsland	D BRANDEN01	Fachhochschule Brandenburg	BM, OM, TI
D Duitsland	D DORTMUN02	Fachhochschule Dortmund	EL-ICT, GW
D Duitsland	D HILDESH01	Universität Hildesheim	BaKO, BaLO, BaSO, GW
D Duitsland	D KASSEL01	Universität Kassel	BaSO
D Duitsland	D KOLN04	Fachhochschule Köln	BM, OM, TI, GW
D Duitsland	D MAINZ08	Fachhochschule Mainz - un. Of Applied Sciences	FM
D Duitsland	D MERSEB02	Hochschule Merseburg	EM, ET, OPT
D Duitsland	D REGENSB01	Universität Regensburg	BaSO
DK Denemarken	DK ESBJERG19	University College South Denmark	ERGO, BaKO
DK Denemarken	DK KOBENHA56	University College UCC	BaKO, BaLO, BaSO, GW, ORTHO, SW
DK Denemarken	DK ODENSE21	Lillebaelt Academy	BM
DK Denemarken	DK RISSKOV06	VIA University College	BW, EM, VG
DK Denemarken	DK VEJLE 06	University College Lillebaelt	VP, MB, BaKO, GW, SW
E Spanje	E BARCELO01	Universitat de Barcelona	ORTHO, SW, BaSO
E Spanje	E BARCELO02	Universitat Autònoma de Barcelona	BaKO, BaLO, GW
E Spanje	E BARCELO03	Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)	OPTO, CH, EM, ET
E Spanje	E BILBAO01	Universidad del Pais Vasco	CH, EM
E Spanje	E BURGOS01	Universidad de Burgos	ERGO, BM, OM
E Spanje	E CUIDADR01	Universidad de Castilla-la Mancha Cuidad Real	EM, BaSO, BaSO Sports Sciences
E Spanje	E GIRONA02	Universitat de Girona	CH, BM, BLT, VP, EM, OPT
E Spanje	E MADRID04	Universidad Autónoma de Madrid	BaKO, BaLO, BaSO, GW, ERGO, SW
E Spanje	E MONDRAGO1	Mondragon University	BaLO, BaSO
E Spanje	E TARRAGO01	Universitat Rovira I Virgili	ORTHO, SW
E Spanje	E VALENCI02	Universitat Politècnica de Valencia	ET, EL-ICT, EM, BW
E Spanje	E VALLADO01	Universidad de Valladolid	BaSO
E Spanje	E VIGO01	ESEI, Universidade de Vigo	EL-ICT

E Spanje	E ZARAGOZ01	Universidad de Zaragoza	ERGO, VP, BaLO, BaSO
EE Estland	EE TALINN12	Tallina Tervishoiu Kõrgkool	OPTO
F Frankrijk	F CHAMBER06	Lycée Saint-Ambroise	BM
F Frankrijk	F LEVALLO05	Intitut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI)	VP
F Frankrijk	F LILLE01	Université des Sciences et Technologies de Lille	BM, CH, EM, EL-ICT, ET
F Frankrijk	F LILLE02	Université de Lille	BM
F Frankrijk	F LYON01	Université Claude Bernard Lyon 1	OPT, EM
F Frankrijk	F MARSEIL84	Aix-Marseille University (AMU)	BaKO, BaLO, BaSO
F Frankrijk	F PARIS012	UPEC	ERGO
F Frankrijk	F POINT-P05	Université des Antilles et de la Guyane	BaLO, BaSO
F Frankrijk	F POITIER01	IUT de Poitiers	BM
F Frankrijk	F TOULOUS02	Université Toulouse II ESPE	BaLO, BaSO
F Frankrijk	F VALENCI01	Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambresis	BM
G Griekenland	G KRITIS 04	Technological Educational Institute of Crete	SW
HR Kroatië	HR SPLIT01	University of Split	EM, OPT
HR Kroatië	HR ZAGREB01	University of Zagreb	BM, TI
H Hongarije	HU BUDAPE08	Semmelweis University	OPTO, VP
H Hongarije	HU MISKOLC01	University of Miskolc	BM, EM
I Italië	I BOLOGNA01	Università di Bologna	BLT, VDK
I Italië	I MODENA01	Università Degli Studi di Modena	VK
I Italië	I UDINE01	Università Degli Studi di Udine	ET, EM, VP
IRL Ierland	IRL DUBLIN27	DIT Dublin	BLT
IRL Ierland	IRL DUBLIN34	St. Nicholas Montessori College	BaKO, BaLO, BaSO
LV Latvia	LV RIGA13	Banku Augustskola	BM
MT Malta	MT MALTA01	University of Malta	MB
N Noorwegen	N BERGEN05	Bergen University College	BaKO, BaLO, BaSO, MB
N Noorwegen	N KONGSBER02	Hogskolen i Buskerud og VESTFOLD	OPTO, BaSO, BaKO
N Noorwegen	N LILLEHA01	Høgskolen I Lillehammer	ORTHO, GW, SW
N Noorwegen	N OSLO56	Norges Informasjonsteknologiske Hogskole	TI
N Noorwegen	N OSLO60	Oslo and Akershus University College	BaKO, BaLO, BaSO, ORTHO, GW, SW
NL Nederland	NL AMSTERD05	Hogeschool van Amsterdam	BaSO, ORTHO, GW, SW
NL Nederland	NL AMSTERD06	University of Applied Sciences iPabo	BaKO, BaLO
NL Nederland	NL ARNHEM27	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	SW
NL Nederland	NL DRONTEN01	CAH Vilentum	AB
NL Nederland	NL EINDHOV03	Fontys University of Applied Sciences	BaLO, BaSO
NL Nederland	NL GOUDA03	Driestar educatief	GW, SW
NL Nederland	NL GRONING03	Hanzehogeschool Groningen	GW, VP

NL Nederland	NL LEEUWARD01	Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	VP
NL Nederland	NL ROTTERD03	Hogeschool Rotterdam	BM, OM, TI, BaKO, BaLO, BaSO, ORTHO, SW
NL Nederland	NL S-GRAVE37	Hogeschool Inholland	MB, SW, ORTHO, VK
NL Nederland	NL UTRECHT24	Hogeschool Utrecht	GW, SW
NL Nederland	NL UTRECHT27	Marnix Academie	BaKO, BaLO
NL Nederland	NL ZWOLLE 05	Christelijke Hogeschool Windesheim	GW, SW
NL Nederland	NL ZWOLLE 06	Training Institute Katholieke Pabo Zwolle	BaKO, BaLO
P Portugal	P BEJA01	Instituto Politecnico De Beja	BaKO, BaLO, BaSO
P Portugal	P FARO 02	Universidade do Algarve	VP, VK
P Portugal	P PORTO05	Instituto Politecnico de Porto (ESTSP)	ERGO, BLT, MB, EL-ICT, CH, EM
P Portugal	P VIANAD01	Instituto Politécnico de Viana do Castelo	BaSO
PL Polen	PL BIALYST02	Medical University of Bialystok	VP
PL Polen	PL KATOWIC02	The Karol Adamiecki University of Economics in Katowice	BM
PL Polen	PL OPOLE01	University of Opole	BLT, CH
PL Polen	PL WARSZAW02	Politechnika Warszawska	BLT, EL-ICT
PL Polen	PL WROCLAW08	University School of Physical Education Wrocław	ERGO
RO Roemenië	RO CLUJNAP04	University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine Cluj Napoca	AB
RO Roemenië	RO SUCEAVA01	Stefan cel Mare University	OPT, EM
S Zweden	S JONKOPI01	Halshhogskolan I Jonkoping	VP, MB
S Zweden	S LUND01	Lund University	BLT
S Zweden	S UPPSALA01	Uppsala University	BLT, CH
SF Finland	SF HAMEENLog	HAMK University of Applied Sciences	EL
SF Finland	SF HELSINK41	Helsinki Metropolia University	BLT
SF Finland	SF JOENSUU09	Karelia University of Applied Sciences	BM, OM, TI
SF Finland	SF KUOPIO12	University of Eastern Finland	BASO
SF Finland	SF LAHTI 11	Lahti University of Applied Sciences	GW, VP, EL-ICT
SF Finland	SF SEINAJ006	Seinäjoki University	OM, GW, SW, ORTHO
SF Finland	SF TAMPERE06	Tampere University of Applied Sciences	SW, MB, BLT, BW
SF Finland	SF TURKU05	Turku University of Applied Sciences	ERGO, MB, VP, GW
SI Slovenië	SI LJUBLJA 01	University of Ljubljana	MB, VP, BaKO, BaLO, OPT
TR Turkije	TR ANKARA15	Yildirim Beyazit University	VP
TR Turkije	TR IZMIR01	Dokuz Universitesi	BaLO, BaSO, BM
TR Turkije	TR KOCAELI02	Koçeali University	BaKO, BaLO, BaSO

UK Verenigd Koninkrijk	UK BELFAST05	St Mary's University College	BaSO
UK Verenigd Koninkrijk	UK CANTERB03	Canterbury Christ Church University	BaSO
UK Verenigd Koninkrijk	UK DERBY01	University of Derby	BaKO, BaLO
UK Verenigd Koninkrijk	UK DEESIDE01	Glyndwr University	VG
UK Verenigd Koninkrijk	UK IPSWITCH01	University Campus Suffolk	MB
UK Verenigd Koninkrijk	UK POOLE01	Bournemouth University	VDK

Sinds 2015 bestaat er onder Erasmus+ ook de mogelijkheid om studenten en personeel uit te wisselen met partners buiten de Europese Unie. Buiten de Europese Unie werkte Odisee dit academiejaar samen met negen partners waarmee het een Inter-Institutioneel Akkoord (IIA) heeft afgesloten in het kader van het Erasmus+-programma. Een IIA regelt het aantal studenten en personeelsleden dat de instellingen onderling willen uitwisselen.

Code en Land	Naam instelling	Opleiding
BA Bosnië en Herzegovina	University of Zenica	BaKO, BaLO, BaSO, BM, CH, EM, VK, VP
CN China	Kunming University of Science and Technology	BaSO, BM, EL, VK, VP
CR Costa Rica	Universidad de Costa Rica	AB, BaLO, BaSO, BM, AL, AL-ICT, EM, TI
IN India	Chandigarh Group of Colleges	BLT, BM, TI, BW, CH, EL, EL-ICT
JO Jordan	German Jordanian University	EL-ICT, ET, OM, OPTO, AB, BLT, BM, CH, EM
MA Marokko	Sidi Mohammed Ben Abdellah University	BaSO, BM, BW, EL, EL-ICT, MB, OPTO, TI, VDK
NI Nicaragua	Universidad Politécnica de Nicaragua	BLT, BaSO, BM, CH, EL, EL-ICT, MB, OPTO, TI, VDK
RU Russia	Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University	
US Verenigde Staten	University of the Incarnate Word	

8.7 RAPPORTERING MOBILITEIT INTERNATIONALISERING ODISEE

Studenten worden aangemoedigd om deel te nemen aan één van de zes mobiliteitsopties die zijn ingebouwd in het studieprogramma van hun opleiding. Niet elke opleiding biedt alle opties aan. In de meeste opleidingen verzorgt de ankerpersoon een informatiesessie over de mobiliteitsopties. Daarnaast verzorgt DIRO per campus een aantal informatiesessies over de mobiliteitsopties, soms nog aangevuld met opleidingsgebonden informatie door de ankerpersonen internationalisering.

DIRO zorgt voor de verwerking van de dossiers en de begeleiding van kandidaat-uitgaande studenten.

De minimumduur van een door Erasmus+ gefinancierde studiemobiliteitsoptie bedraagt drie maanden en twee maanden voor stagemobiliteit. Kortere uitwisselingen van minimaal één maand voor studie of stage zijn ook mogelijk in sommige opleidingen. Die financiert de student zelf.

Odisee verzekert de academische erkenning van de uitwisseling via de toepassing van het European Credit accumulation Transfer System (ECTS). Alle studentenuitwisselingen verlopen via ECTS-documenten: student application form, learning agreement, transcript of records.

Zowel voor uitgaande als inkomende studenten werden informatiebrochures ontwikkeld die op papier en elektronisch verspreid worden via onder meer het studentenportaal en het digitale leerplatform Toledo:

- 'Verleg je grenzen': een informatiebrochure voor tweedejaarsstudenten met alle mobiliteitsopties, voorwaarden en procedures
- 'Stageplaatsen in het zuiden': een brochure met informatie over alle stageplaatsen in het zuiden waaruit tweedejaarsstudenten kunnen kiezen
- 'Vertrekkersgidsen voor studenten': informatie voor laatstejaarsstudenten over onder meer alle documenten, procedures, verzekeringsmodaliteiten en visaformaliteiten
- 'Course catalogue Odisee': een uitgebreide brochure waarin het aanbod van de Odisee-opleidingen voor inkomende studenten (Engelstalige mobiliteitsopties) wordt voorgesteld (incl. links naar de programmagids)
- 'Survival guide': een brochure voor inkomende studenten met een aparte versie voor studenten die ofwel in campus Brussel ofwel in een van de andere campussen komen studeren. Er zijn extra hoofdstukken met toeristische en praktische informatie zoals over STUVO+, het studentenportaal, de registratie van het ISP en een woordenlijst Nederlands

DIRO werkt ook intensief met verschillende sociale media zoals WhatsApp, Instagram en Facebook om zoveel mogelijk studenten en collega's in binnen- en buitenland te bereiken naar aanleiding van nieuwe, recente of andere initiatieven of evenementen zoals onder meer de International Week. Nieuwe inkomende studenten worden bijvoorbeeld uitgenodigd om lid te worden van de Facebook-pagina 'International students@Odisee' waar studenten elkaar al vóór de aankomst virtueel leren kennen en waar ook tijdens het verblijf tips en ideeën worden uitgewisseld

DIRO organiseert in het najaar Vertrekkersdagen voor alle vertrekkende studenten uit Odisee waarin voor Erasmus* het mobiliteitscontract ondertekend wordt, de laatste praktische afspraken gemaakt worden, verzekeringsinfo meegedeeld wordt en studenten voorbereid worden op een eventuele 'cultuurshock'. Alle terugkerende studenten worden in de loop van de maand mei-juni uitgenodigd voor deelname aan één van de Terugkomdagen waar ze met medestudenten kunnen reflecteren over de voorbije ervaringen.

8.7.1 Uitgaande studentenmobiliteit

Dit academiejaar waren er in Odisee **284 uitgaande studenten** die deelnamen aan verschillende significant lange (> 15 SP) mobiliteitsopties. Onderstaande tabel geeft per opleiding het percentage (reëel aantal/totaal aantal afgestudeerden) van die mobiliteit weer.

Studiegebieden Biotechnologie en Industriële Wetenschappen en Technologie - L. Schoofs		2017-2018
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	15,0% (6/40)
Bouw	Bachelor in de Bouw	31,6% (18/57)
Chemie	Bachelor in de Chemie	20,6% (13/63)
ELM	Bachelor in de Elektromechanica	4,8% (2/42)
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	30,9% (21/68)
ET	Bachelor in de Energietechnologie	13,6% (6/44)
FM	Bachelor in het Facilitair Management	6,7% (2/30)
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	5,6% (3/54)
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2017-2018
BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	16,7% (34/203)
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	14,3% (5/35)
MB	Bachelor in de Medische Beeldvorming	20,8% (11/53)

O&O	Bachelor in de Optiek en de Optometrie	38,1% (16/42)
VDK	Bachelor in de Voedings- en dieetkunde	17,2% (10/58)
VK	Bachelor in de Vroedkunde	40,0% (6/15)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - A	7,1% (3/42)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - B	30,2% (13/43)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - SN	7,0% (3/43)
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2017-2018
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – A	8,3% (2/24)
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	17,9% (32/179)
BBM	Bachelor in Business Management	39,5% (15/38)
OM	Bachelor in het Office Management – B	29,6% (8/27)
TI	Bachelor in de Toegepaste Informatica	19,2% (5/26)
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2017-2018
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – A	8,5% (5/59)
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – B	14,3% (5/35)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – A	12,5% (10/80)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – B	17,5% (10/57)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – SN	8,5% (5/59)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – B + D	7,1% (6/84)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – SN	12,8% (11/86)
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - T. Nuelant		2017-2018
ORTHO	Bachelor in de Orthopedagogie	10,3% (4/39)
SW	Bachelor in het Sociaal Werk	15,6% (10/64)

8.7.2 Inkomende studentenmobiliteit

Dit academiejaar waren er in totaal **65 inkomende studenten**.

Onderstaande tabel geeft het aantal inkomende studenten per opleiding weer.

Studiegebieden Biotechnologie en Industriële Wetenschappen en Technologie - L. Schoofs		2017-2018
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	1
Bouw	Bachelor in de Bouw	3
Chemie	Bachelor in de Chemie	5
ELM	Bachelor in de Elektromechanica	1
ET	Bachelor in de Energietechnologie	3
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	2
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2017-2018
BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	4
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	2
MB	Bachelor in de Medische Beeldvorming	3
VDK	Bachelor in de Voedings- en dieetkunde	1
VK	Bachelor in de Vroedkunde	4
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - A	3
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - B	7
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - SN	5
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2017-2018
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	16
OM	Bachelor in het Office Management – B	2
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2017-2018
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – A	1
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – B	1
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - T. Nuelant		2017-2018
SW	Bachelor in het Sociaal Werk	1

8.7.3 Uitgaande personeelsmobilititeit

Dit academiejaar waren in totaal **96 Odisee-personeelsleden** mobiel in het kader van het Erasmus+-programma. Onderstaande tabel geeft per opleiding het aantal weer.

Studiegebieden Biotechnologie en Industriële Wetenschappen en Technologie - L. Schoofs		2017-2018
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	47,62% (5/10,5)
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	12,27% (2/16,3)
ET	Bachelor in de Energietechnologie	36,36% (4/11)
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	9,01% (1/11,1)
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2017-2018
BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	30,86% (5/16,2)
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	51,28% (4/7,8)
VDK	Bachelor in de Voedings- en dieetkunde	31,25% (3/9,6)
VK	Bachelor in de Vroedkunde	63,83% (3/4,7)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - B	72,72% (8/11)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - SN	67,80% (8/11,8)
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2017-2018
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	26,14% (8/30,6)
TI	Bachelor in de Toegepaste Informatica	46,15% (3/6,5)
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2017-2018
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – B	53,76% (5/9,3)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – B	13,99% (2/14,3)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – SN	57,80% (10/17,3)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – B + D	38,76% (10/25,8)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – SN	57,27% (13/22,7)
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - T. Nuelant		2017-2018
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	8,26% (1/12,1)
SW	Bachelor in het Sociaal Werk	6,49% (1/15,4)

8.7.4 Inkomende personeelsmobiliteit

Daarnaast heette Odisee dit jaar ook **38 inkomende personeelsleden** welkom. Onderstaande tabel geeft per opleiding het aantal weer.

Studiegebieden Biotechnologie en Industriële Wetenschappen en Technologie - L. Schoofs		2017-2018
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	1
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	1
ET	Bachelor in de Energietechnologie	1
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	1
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2017-2018
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	5
MB	Bachelor in de Medische Beeldvorming	3
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - A	1
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - B	2
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - SN	2
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2017-2018
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – A	2
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	4
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2017-2018
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – A	1
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – B	1
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – A	2
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – B	2
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – SN	1
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – B + D	2
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – SN	1
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - T. Nuelant		2017-2018
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	1
ORTHO	Bachelor in de Orthopedagogie	3
SW	Bachelor in het Sociaal Werk	1

Deel III
Onderzoek

DEEL III – ONDERZOEK

1 ONDERZOEKSBELEID

Algemeen beleid en visie

De visie op onderzoek in de professionele bacheloropleidingen van Odisee stemt overeen met di zoals uitgewerkt in de visietekst 'Praktijkgericht onderzoek in het professioneel hoger onderwijs: een bijdrage tot innovatie en beroepsbewustzijn' (2006), en het 'Raamreglement praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek' (2012) van de associatie KU Leuven. Belangrijke kenmerken van praktijkgericht onderzoek zijn:

- a. het dient relevant te zijn voor een of meerdere opleidingen van de hogeschool
- b. het dient in te gaan op een vraag die relevant is voor het werkveld
- c. er dient een wetenschappelijk verantwoorde methodologie gevolgd te worden bij het beantwoorden van die vraag

In volgende paragrafen wordt stilgestaan bij vijf actiepunten uit 2018:

1. PWO-oproep 2018-2019

In 2018 werd een nieuwe PWO-oproep gelanceerd. De oproep werd vorm gegeven door de Onderzoeksraad in het voorjaar van 2018, gelanceerd in juni 2018 en de preproposals werden ingezameld begin november 2018. Een jury bestaande uit de voorzitter van de Onderzoeksraad en 4 externen beoordeelde de 39 ingediende voorstellen. 20 van die voorstellen stroomden door naar de tweede ronde. Bij de selectie werd extra nadruk gelegd op projecten in samenwerking met het werkveld of de wetenschappelijke wereld (co-creatie), op studiegebiedoverstijgende projecten en op het duurzame karakter van de voorgestelde benadering en oplossingen, in lijn met de visie op onderzoek van Odisee. Tegen 15 maart 2019 zullen ze uitgewerkt worden tot volledige PWO-voorstellen, waarvan er waarschijnlijk 16 à 17 goedgekeurd zullen worden (mei 2019). De projecten zijn verspreid over alle 6 studiegebieden en verschillende projecten overspannen meerdere studiegebieden.

2. Versterking kernen en speerpunten

Om de speerpunten en kernen te versterken werd in 2016 € 30.000 PWO-middelen per studiegebied gereserveerd. Het studiegebied Gezondheidszorg koos ervoor de middelen voor twee jaar te investeren in de uitbouw van een onderzoekscentrum rond ouderen, genaamd Exp-O. De werking hiervan werd eind 2018 geëvalueerd op de Onderzoeksraad en bijgestuurd, o.m. door de aanwerving van een nieuwe coördinator en onderzoeker. Het studiegebied Bedrijfskunde zet de middelen in om het speerpunt rond duurzaamheid en duurzaam ondernemen verder uit te bouwen, genaamd CSO of Center for Sustainability Odisee. Het studiegebied SAW zette de middelen in voor een uitbouw van een kern rond internationaal sociaal werk en het studiegebied Onderwijs voor de uitbouw van een kern rond het thema 'taalontwikkeling bij het jonge kind'. In het studiegebied IWT-BT werd besloten om ook op één thema in te zetten in 2018, met name industrie 4.0. Er werden 2 selectierondes georganiseerd maar bij gebrek aan geïnteresseerde kandidaten werd die piste uiteindelijk verlaten en werden de middelen toegevoegd aan de enveloppe voor voorbereidingsprojecten (2019).

Daarnaast werd in totaal € 400.000 PWO-middelen verdeeld over de studiegebieden à rato van het volume onderzoek (intern en extern gefinancierd, met uitzondering van via PWO gefinancierde projecten). Die middelen konden ingezet worden als voorbereidingsproject, met als doelstelling het versterken van het extern gefinancierd onderzoek, als ondersteuning voor onderzoekers (vb. coördinator kern), als impulsfinanciering (versterking onderzoekslijn) of als onderzoeksproject. De keuze wordt gemaakt door het studiegebied maar wordt opgevolgd en ter bekrachtiging voorgelegd aan de Onderzoeksraad. Doel is om per studiegebied meer ruimte te creëren voor expertise-opbouw en onderzoekbeleid aangepast aan de noden van het studiegebied. Tegelijkertijd borgt de opvolging van de besteding door de Onderzoeksraad de kwaliteit van het onderzoek en de efficiënte inzet van de middelen.

3. Visie op onderzoek

In 2017-2018 werkte Odisee aan een nieuwe toekomstvisie op vlak van onderwijs en onderzoek. Het luik over onderzoek werd uitgewerkt in de Onderzoeksraad, ruim verspreid naar alle onderzoekers, met de mogelijkheid tot feedback en aanpassingen, en in mei 2018 gefinaliseerd in de Onderzoeksraad. Dit resulteerde in een nieuwe visietekst die te raadplegen is op <https://www.odisee.be/sites/default/files/Odisee-visie.pdf>. Voor het onderzoek houdt dit een sterkere focus in op duurzame en maatschappelijk verantwoorde innovaties (zie ook PWO-oproep), op actieve disseminatie van onderzoeksbevindingen, op co-creatie en samenwerking met diverse stakeholders, op versterking van onze kenniscentra of kernen en op de kwaliteit van het onderzoek an sich.

4. Loopbaan van onderzoekers

Recent werd in Odisee de optie genomen om docenten bij aanwerving meteen een contract van onbepaalde duur aan te bieden. Dit leidde tot een verschil met de onderzoekers die vaker werken in contracten van bepaalde duur. In overleg met de Onderzoeksraad, de personeelsdienst en de directie werd daarom gewerkt aan een kader dat ook contracten van onbepaalde duur mogelijk maakt voor onderzoekers met een langere loopbaan bij Odisee. Dit biedt hen meer werkzekerheid en laat de onderzoekscentra toe om naast het investeren in nieuw talent ook in te zetten op expertise-opbouw.

5. Valorisatie

Valorisatie is een belangrijk element in het praktijkgericht onderzoek. Het kent echter vele vormen en een duidelijke visie hierop ontbrak binnen Odisee. In 2018 werd via een bevraging en enkele workshops met onderzoekers eerst geïnventariseerd welke vormen dit allemaal aanneemt. We volgen hier de definitie van valorisatie zoals opgesteld door UGent: <https://www.ugent.be/nl/onderzoek/maatschappij/maatschappelijke-valorisatie.htm>.

Bijkomend leidde dit ertoe dat een nieuwe medewerker van de dienst Onderzoek en innovatie zich zal toeleggen op aspecten van valorisatie (vb IP) en open science, om zo onderzoekers actiever op dit domein te kunnen ondersteunen.

2 UITVOERING

2.1 ORGANISATIE

2.1.1 Algemeen

Odisee is opgedeeld in vijf onderzoeksgroepen. Per studiegebied in de PO is er één onderzoeksgroep: Gezondheidszorg, Bedrijfskunde, Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek (omvat twee studiegebieden. Omdatwe maar één opleiding hebben binnen het studiegebied Biotechniek, wordt dit intern behandeld als één onderzoeksgroep), Onderwijs en Sociaal-Agogisch werk. Elke onderzoeksgroep heeft een verantwoordelijke onderzoek, die het onderzoek stimuleert, ondersteunt en mee opvolgt. De directeurs van de studiegebieden zijn verantwoordelijk voor het inhoudelijk onderzoeksbeleid in de onderzoeksgroep.

Overkoepelend is er de Onderzoeksraad. De onderzoeksraad PO heeft een adviserende functie t.a.v. het bestuurscollege PO en de directie voor alle materies met betrekking tot onderzoek in de professionele opleidingen van Odisee. De Onderzoeksraad PO is samengesteld uit de vijf verantwoordelijken van de onderzoeksgroepen, de coördinatoren van de kernen (onderzoekscentra, n=4), de stafmedewerker onderzoeksadministratie, een lid van KU Leuven, campus Brussel en een voorzitter (directeur onderzoek en projectbeheer).

De Onderzoeksraad PO kwam in 2018 vijfmaal samen. Volgende onderwerpen werden besproken tijdens de bijeenkomsten van de onderzoeksraad PO:

- Opstellen van de PWO-oproep 2018-2019
- Stimuleren van extern gefinancierd onderzoek: uitwerken en lanceren van de zesde ronde voor PWO-voorbereidingsprojecten
- Uitwerken visie op onderzoek passend in Odisee 2027
- Evaluatie intern evenement 'Dag van het onderzoek'
- Uitwerken van nota rond valorisatie
- Goedkeuring van dossier impulsfinanciering van studiegebied IWT-BT

- Verkennen van mogelijkheden om statuut van contractuele onderzoeker te verbeteren, uitmondend in criteria voor het aanstellen van onderzoekers met een contract van onbepaalde duur
- Terugkoppeling uit andere vergaderingen (Associatieraad voor Onderzoek en Innovatie, Commissie Wetenschapsbeleid VRWI en Werkgroep Onderzoek van VLHORA)

2.1.2 Onderzoeksbeleid per studiegebied

- **Onderzoeksgroep SAW**

De onderzoeksgroep SAW omvat vier opleidingen. Onderzoekers uit de opleidingen Bachelor in de Gezinswetenschappen en Bachelor in de Psychosociale Gerontologie werken samen in de kern 'Kenniscentrum Gezinswetenschappen' (het vroegere Kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen). Die kern verricht onderzoek rond thema's als opvoeding (opvoedingsondersteuning, opvoeding bij en na scheiding, opvoedingsondersteuning aan ouders met suïcidale kinderen, radicalisering, opvoeding en ouderschap), diversiteit (superdiversiteit, vluchtelingengezinnen, cultuur-sensitieve zorg), gezinsbeleid, combinatie arbeid-gezin, kwetsbare gezinnen, jeugdwerk, partnerrelaties, zingeving en ethiek en professionalisering.

Binnen de opleiding Bachelor in de Orthopedagogie richt het onderzoek en dienstverlening zich reeds enkele jaren op het thema inclusie en netwerkversterking. Momenteel wordt sterk ingezet op activering van persoonlijke netwerken bij mensen met een handicap en in de jeugdhulpverlening en voor mensen in armoede i.s.m. het Kenniscentrum Gezinswetenschappen. De opleiding is ook betrokken bij onderzoek naar het buurtgericht werken van welzijnsorganisaties in het tegengaan van sociaal isolement in Brussel (i.s.m. de opleiding Sociaal Werk).

De onderzoekers uit de opleiding Sociaal Werk stellen de realisatie van grondrechten centraal en engageren zich voor sociale rechtvaardigheid, volwaardig burgerschap en menselijke waardigheid. Hierbij is de (Brusselse) grootstedelijke context hun focus. Er wordt gewerkt rond de volgende speerpunten: lerende gemeenschappen, burgerschap en andere verhalen.

- **Onderzoeksgroep Onderwijs**

De onderzoeksgroep Onderwijs omvat 4 opleidingen: Bachelor kleuteronderwijs, Bachelor lager onderwijs, Bachelor secundair onderwijs en Bachelor na Bachelor schoolontwikkeling. De focus ligt hierbij op het voeren van ontwerponderzoek (educational design research) met het oog op het realiseren van praktijkgericht didactisch materiaal dat breed toegepast kan worden in het onderwijswerkveld.

De onderzoekskern ExploRatio doet onderzoek naar minds-on STEM-onderwijs en werkt in het onderzoek en de verschillende projecten aan het speerpunt 'wetenschap en techniek'. De onderzoekskern 'Taal bij het jonge kind' zet verder in op het speerpunt 'taalontwikkeling'.

Het onderzoek in beide kernen, alsook daarbuiten, heeft vaak aandacht voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren. Daarmee sluit het onderzoek in het studiegebied ook aan bij het derde speerpunt van het studiegebied Onderwijs, 'diversiteit en inclusie'.

- **Onderzoeksgroep Gezondheidszorg**

Deze groep omvat 9 opleidingen (Biomedische laboratoriumtechnieken, Ergotherapie, Medische Beeldvorming, Optiek & Optometrie, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde, Vroedkunde, Intensieve Zorgen en Spoedgevallenzorg (banaba) en Palliatieve zorg (banaba)). Het onderzoek werd de afgelopen jaren reeds geclusterd in 2 thema's en evolueert momenteel naar een derde thema:

- Onderwijsinnovatie en zorg. Hieronder vallen projecten die focussen op een versterking van het onderwijs aan onze bachelors uit het studiegebied Gezondheidszorg.
- Optimalisatie van zorg. Hierbij focussen we op projecten die bepaalde handelingen en technieken evalueren en optimaliseren. Het kan zowel gaan om eerder technische of zorgverstrekkende handelingen als technologische elementen die de zorg voor patiënten verbeteren.
- Continuering van zorg: van een zorginstelling tot en met thuis en vice versa. Zorg wordt meer en meer op maat van de patiënt geboden, over de muren van een zorginstelling heen, bijvoorbeeld m.b.v. technologie (apps). Op die manier kan de zorg ononderbroken worden aangeboden wanneer de zorgvrager de zorginstelling verlaat of kunnen positieve elementen van thuiszorg worden geïntegreerd in institutionele zorg. Dit sluit tevens aan bij het beleid van Maggie De Block en Jo Vandeuren waar eerstelijnszorg een cruciaal element is.

In 2018 werd het expertisecentrum Exp-O, dat alle onderzoek, onderwijs en dienstverlening gerelateerd aan ouderenzorg bundelt, verder uitgebouwd door een nieuwe coördinator. Dit leidde – net als de afgelopen jaren –

tot nieuwe projectaanvragen (o.a. PWO, Innoviris, Interreg, KBS ...). In 2019 wil Exp-O binnen Odisee nieuwe ideeën m.b.t. ouderenzorg initiëren, ook buiten het studiegebied Gezondheidszorg.

- Onderzoeksgroep Bedrijfskunde

Deze groep omvat opleidingen in Bedrijfskunde, Logistiek Management, Office Management en Toegepaste Informatica. Hun onderzoeksfocus betreft 'ondernemerschap in KMO's en familiale ondernemingen' en het onderzoeksthema 'duurzaamheid'. In 2017 werd onderzoek naar duurzaamheid geconsolideerd in het Center for Sustainability Odisee (CSO).

Het thema 'ondernemerschap' werd verder vormgegeven in het Studiecentrum voor Ondernemerschap Odisee (SVO).

Voor het thema 'duurzaamheid' werd gewerkt aan het bepalen van de onderzoeksspeerpunten waarin CSO onderscheidend kan zijn van andere centra die onderzoek verrichten naar duurzaamheid. Voor het thema 'ondernemerschap' werd actief gewerkt aan een sterkere band tussen onderzoek en onderwijs, zodat ook studenten en docenten de vruchten plukken van de expertise omtrent ondernemerschap.

De belangrijkste taakstelling voor 2018 betrof het verder uitbouwen van het onderzoek en dienstverlening m.b.t. duurzaamheid en de overdracht van kennis omtrent ondernemerschap naar de diverse opleidingen in Odisee. Er werden meerdere projectaanvragen ingediend met diverse partners uit het werkveld en de wetenschappelijke wereld, wat resulteerde in diverse output (rapporten, workshops, papers enz.). De focus lag sterk op (Europese) projecten die een directe meerwaarde opleveren voor de betrokken opleidingen en het werkveld.

- Onderzoeksgroep IWT & BT

Deze groep omvat acht opleidingen uit het studiegebied IWT en één uit het studiegebied Biotechniek. Het onderzoek is voor een belangrijk deel gebundeld in twee kernen:

- SALTO, met een focus op duurzame, ethisch verantwoorde omgang met de hulpbronnen in agro- en biotechnologie
- DUBIT, met een focus op energierationeel en duurzaam bouwen en het bouwteam

In dit studiegebied wordt het onderzoeksbeleid gesteund door een studiegebiedonderzoeksraad (SGOR) waarin alle opleidingen vertegenwoordigd zijn.

In 2018 werd verder nagedacht over een transversale onderzoekslijn, die projecten tussen de verschillende campussen binnen het studiegebied faciliteert en stimuleert. Via brainstorms en d.m.v. een co-creatief proces met onderzoekers kwamen we tot een gedragen centraal thema (industrie 4.0., met een duidelijke focus op duurzaamheid). Om die nieuw uit te werken onderzoekslijn een stevige start te geven, besloot de SGOR om een vacature voor een projectontwikkelaar uit te schrijven. Omdat er uiteindelijk geen geschikte kandidaat gevonden werd, proberen we op andere manieren de onderzoekslijn te laten groeien. De indiening van verschillende projectaanvragen (PWO, tetra, voorbereidingsprojecten) rond (aspecten van) industrie 4.0 eind 2018 en begin 2019 is in elk geval een voorzichtig begin. In de loop van 2019 zal worden ingezet op kennisdeling en netwerking rond industrie 4.0, om zo nieuwe projecten en onderzoekssamenwerkingen te stimuleren.

Binnen de onderzoeksgroep SALTO werd een 'onderzoeksvalorisator' aangenomen. Zij kreeg de opdracht om te netwerken en concrete acties op te zetten om het onderzoek (expertise, resultaten ...) van SALTO nog meer naar buiten te brengen. We zien dit als een pilootproject, dat mogelijk ook andere onderzoeksgroepen (binnen of buiten IWT-BT) kan inspireren.

2.2 PERSONEEL

De onderzoeksopdracht van personeelsleden wordt jaarlijks in de taakinvulling vastgelegd. Alle onderzoekers binnen de professionele opleidingen van Odisee zijn verbonden aan één onderzoeksgroep (Onderwijs, Sociaal-Agogisch Werk, Bedrijfskunde, IWT-BT of Gezondheidszorg), of aan een onderzoekskern (i.e. Kenniscentrum Gezinswetenschappen, SALTO, CenSe, DUBIT, Taal bij het jonge kind of Exploratio). In totaal waren er op 1 februari 2019 (referentiedatum) 120 personeelsleden in dienst met een onderzoeksopdracht, voor een totaal van 40,38 voltijdsequivalenten. 90 hadden een onderzoeksopdracht van 20% of meer.

Bij aanwervingen wordt gestreefd naar een gezonde mix tussen onderzoeksgeoriënteerde medewerkers (bv. gedoctoreerden en masters) en professioneel georiënteerde medewerkers (ervaring in het werkveld). Dit laatste om de band met de wetenschappelijke wereld en met het werkveld maximaal te versterken. Op dit moment

beschikt ongeveer 27% van de onderzoekers over een doctoraat, 11% over enkel een bachelor-diploma, en 62% over een masterdiploma. Qua leeftijd en ervaring variëren de medewerkers van pas afgestudeerd tot meer dan twintig jaar ervaring in het werkveld of het onderwijs. 84% van de onderzoekers zijn docenten uit de professionele opleidingen, die hun onderzoeksopdracht combineren met een onderwijsopdracht. We kunnen op dit moment spreken van een divers samengesteld korps met daarbinnen een goed evenwicht tussen de onderzoeksoriëntatie en de oriëntatie op het werkveld.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het personeel met een onderzoeksopdracht of onderzoekondersteunende opdracht op 01/02/2019.

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
5	Abeel Thomas	m	PBA	Bachelor in de Agro- en biotechnologie, afstudeerrichting dierenzorg	nvt	BT	Waas	100%	100%
5	Adriaen Jurgen	m	U2C	Licentiaat in de Motorische Revalidatie en Kinesithérapie + Master of Science in Aquaculture	nvt	BT	Waas	100%	100%
5	Adriaens Elisabeth	v	U2C	Master in de Rechten	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	70%
1	Aerts Stefaan	m	PhD	Doctor in de Bio-ingenieurswetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	20%
1	Algoet Marlies	v	U2C	Licentiaat in de Germaanse Filologie	nvt	Onderwijs	Brussel	70%	40%
5	Ampe Sophie	v	U2C	Master Logopedie en Audiologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	60%	60%
1	Arnouts Heidi	v	PhD	Doctor in de Bio-ingenieurswetenschappen	nvt	BT	Waas	50%	20%
1	Audenaert Steven	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
1	Baeten Koen	m	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte en Moraalwetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	60%	5%
1	Balck Christel	v	U2C	Licentiaat in de Wetenschappen, groep natuurkunde	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
1	Becue Ilse	v	PhD	Doctor in de Farmaceutische Wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Gent	80%	25%
5	Boel Carl	m	U2C	Licentiaat in de Taal- en letterkunde: Germaanse talen	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	40%	40%
1	Boeykens Annick	v	U2C	Industrieel Ingenieur in de Chemie	nvt	IWT	Gent	100%	54%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
1	Bombeke Eva	v	U2C	Master in de Meertalige Communicatie	nvt	Onderwijs	Aalst	75%	20%
5	Brabant Karen	v	U2C	Master in de Psychologie + Master of Management	nvt	HWBK	Aalst	100%	95%
5	Broekaert Wouter	m	U2C	Master of Science in Economics	nvt	HWBK	Brussel	100%	50%
1	Butaye Elisabeth	v	U2C	Industrieel Ingenieur elektriciteit	nvt	IWT	Gent	50%	5%
5	Callaert Jasmin	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	40%
1	Claes Erik	m	PhD	Doctor in de Rechten	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	50%
5	Claes Freya	v	U2C	Master in de Onderwijskunde	nvt	Onderwijs	Brussel	60%	20%
5	Claeyé Joachim	m	PBA	Bachelor Agro- en biotechnologie	nvt	BT	Waas	100%	100%
1	Claeys Jan	m	PhD	Doctor in de Sociale Wetenschappen Sociologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	10%
5	Cornelissen Eef	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische en Psychologische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Brussel	20%	20%
1	Coussement Wouter	m	U2C	Master of Science in het Management en het Beleid van de gezondheidszorg	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	100%	20%
1	Crois Elie	v	U2C	Master in de vergelijkende moderne Letterkunde	nvt	HWBK	Aalst	50%	50,0%
5	Dauwe Stijn	m	U2C	Master of Science in de Industriële Wetenschappen	nvt	HWBK	Aalst	100%	100,0%
1	De Boe Ward	m	U2C	Licentiaat in de Psychologische en Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	5%
5	De Cang Lien	v	PhD	Doctor in de Media- en communicatiestudies	nvt	Onderwijs	Brussel	75%	20%
5	De Cartier d'Yves Aymeline	v	U2C	Licencié en sciences psychologiques + Master in Science in Animal Welfare	nvt	BT	Waas	50%	50%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
1	De Clercq Leen	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	20%
5	De Cock Laurens	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	nvt	IWT	Gent	100%	90%
5	De Coninck Arnout	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	nvt	IWT	Gent	100%	88%
1	De Couck Marijke	v	PhD	Doctor in de Medische Wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	50%	40%
5	De Decker Audrey	v	U2C	PBA Ergotherapie	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	20%	20%
1	De Doncker hadewijch	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Brussel	80%	50%
1	De Mesmaeker Mathias	m	U2C	Master in de Biochemie en Biotechnologie	nvt	Gezondheidszorg	Gent	100%	5%
1	De Mol Gwen	v	PBA	Gegradueerde in de Medische Beeldvorming	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	50%	8%
1	De Schoenmacker Matthias	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	nvt	IWT	Gent	100%	20%
5	De Schrijver Jelle	m	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	60%
1	De Wilde Johan	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	De Winne Davy	m	PBA	Gegradueerde Elektronica	nvt	IWT	Gent	100%	64%
1	De Winter Bart	m	U2C	Licentiaat in de Romaanse Filologie	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
5	Debackere Ellen	v	PhD	Doctor in de Geschiedenis	nvt	HWBK	Brussel	40%	40%
5	Debille Mariella	v	U2C	Master in de Dierengeneeskunde	nvt	BT	Waas	50%	50%
5	Debusschere Ruben	m	U2C	Master in de Sociale en Culturele Antropologie + Master in de Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	100%
1	Decroos Liesbet	v	U2c	Master in de Sociologie	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	5%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
5	D'Eer Louise	v	U2C	Licentiaat in de Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	80%
5	Deleu Harm	m	U2C	Master in de Politieke Wetenschappen, Bachelor Sociaal Werk	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	70%	70%
1	Depauw Sarah	v	PhD	Doctor in de diergeneeskundige wetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	50%
1	Devos Valerie	v	U2C	Master of Molecular Biotechnology en Master in de Biomedische Wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Gent	100%	20%
1	Dewispelaere Joris	m	PhD	Doctor in de Psychologische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	30%
5	Eeckhout Thijs	m	U2C	Master of Science in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	30%
1	Emmery Kathleen	v	U2C	Master in de Criminologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	50%
5	Fagardo Bo	v	U2C	Master in de Seksuologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	100%
1	Feryn Sanne	v	U2C	Master of Science in de Educatieve studies	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	30%
5	Flachet Tom	m	U2C	Master Interieurarchitectuur	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	30%
1	François Hans	m	U2C	Master Bewegingswetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	100%	14%
1+5	Geldof Dirk	m	PhD	Doctor in de Sociale Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	60%	45%
5	Gielens Tim	m	U2C	Master in de Personeelswetenschappen/Psychologie	nvt	HWBK	Brussel	65%	65%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
1	Gillis Katrin	v	U2C	Master of science in de Verpleegkunde en Vroedkunde	nvt	Gezondheidszorg	Waas	50%	30%
1	Grimmonprez Joke	v	PBA	Bachelor in het Onderwijs	nvt	Onderwijs	Waas	100%	25%
5	Groeninck Mieke	v	PhD	Doctor in de Sociale en Culturele Antropologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	100%
5	Gulinck Nele	v	PBA	Bachelor Sociaal Assistente	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	75%	20%
1	Hellinckx Leen	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	85%	5%
1	Henssen Bart	m	PhD	Doctor in de Economische Wetenschappen	nvt	HWBK	Brussel	100%	40%
5	Heremans Betty	v	U2C	Licentiaat in de Plantkundige Wetenschappen + GHSO	nvt	BT	Waas	100%	15%
5	Humblet Diete	v	PhD	Doctor in de Criminologische Wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	30%	30%
1	Jansegers Els	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs		100%	10%
5	Keygnaert Wim	m	U2C	Licentiaat in de Politieke Wetenschappen	nvt	HWBK	Brussel	85%	70%
5	Lecoyer Kim Annette	v	U2C	Licenciè en sciences psychologiques	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	90%
5	Maes Stefanie	v	U2C	Master of Science in de Criminologische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	20%
5	Malfait Catherine	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	70%	20%
1	Mechels Eline	v	U2C	Master of Science in de Sociologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	40%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
1	Meeus Steven	m	U2C	Bio-ingenieur in het Land- en Bosbeheer	nvt	BT	Waas	100%	20%
5	Meeus Wouter	m	U2C	Licentiaat in de Biologie + gediplomeerde in de aanvullende studies van aquacultuur + gediplomeerde in de gespecialiseerde studies van aquacultuur	Ja	BT	Waas	100%	80%
1	Mennes Filip	m	U2C	Master in de Geografie	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	80%	25%
1	Mettepenningen Evy	v	PhD	Doctor in de Toegepaste Biologische Wetenschappen: Landbouwkunde	nvt	BT	Waas	100%	20%
1	Meurs Patrick	m	PhD	Doctor in de Psychologische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	55%	20%
1	Meys Frank	m	U2C	Licentiaat in de Oosterse Filologie en Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	10%
1	Michiels Daisy	v	U2C	Doctor in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	20%
5	Moens Bart	m	PBA	Bachelor in de Gezinswetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel		20%
5	Morreel Evelyn	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk - HIG	Brussel	100%	70%
1	Musch Liza	v	U2C	Licentiaat in de Gerontologie	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	100%	90%
1+5	Naessens Liesbet	v	U2C	Master in het Sociaal Werk	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	40%
1	Nys Kristien	v	PhD	Doctor in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	60%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
5	Oizaz Samira	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	70%
5	Ooghe Lien	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	20%
5	Peersman Wim	m	PhD	Doctor in de Medische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	37%
1	Peeters Marcus	m	U2C	Burgerlijk Ingenieur Bouwkunde	nvt	IWT	Aalst	100%	20%
1	Pil Annelies	v	U2C	Licentiaat in de Biotechnologie + GHZO groep 2	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	85%	20%
5	Pinket An-Sofie	v	PhD	Doctor in Health Science	nvt	Gezondheidszorg	Gent	40%	40,0%
1	Raus Liesbeth	v	U2C	Licentiaat Arabistiek en Islamkunde, Licentiaat Taal- en letterkunde: Germaanse talen	nvt	HWBK	Brussel	80%	10%
1	Reynders Alexandre	m	PhD	Doctor in de Biomedische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	60%
1	Rigo Adelheid	v	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	20%
5	Robberecht Bram	m	U2C	Master in de Milieuwetenschap	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	50%	20%
5	Robeyns Lore	v	U2C	Licentiaat in de Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	30%	30%
1	Roels Nathalie	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
1	Sannen Adinda	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	BT	Waas	65%	25%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
1	Schrooten Mieke	v	U2C	Master in de Sociale en Culturele Antropologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	35%
5	Sermey Jan	m	PhD	PhD in de Fysica	nvt	Onderwijs	Aalst	80%	35%
1	Smits Dirk	m	PhD	Doctor in de Psychologische Wetenschappen	nvt	Groep PO	Brussel	100%	10%
1	Steckel Sarah	v	U2C	Master in de Verpleeg- en vroedkunde	nvt	Gezondheidszorg	Waas	80%	6,0%
5	Szafranski Cathy	v	U2C	Meester in de Beeldende Kunst Master in Gender en Diversiteit	nvt	Sociaal-Agogisch werk	Brussel	50%	5%
1	Taelman Helena	v	PhD	Doctor in de Taal- en letterkunde	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	70%
1	Temmerman Wim	v	U2C	Licentiaat in de Wetenschappen, groep Natuurkunde	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
1	Tency Inge	v	PhD	Doctor in de Medische Wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Waas	60%	50%
5	Timmers Miet	v	U2C	Licentiaat in de Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	65%	50%
1	Van Acker Kaat	v	PhD	Doctor in de Psychologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	50%	10%
1	Van Acker Sander	m	U2C	Licentiaat in de Psychologische en Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
1	Van Crombrugge Hans	m	PhD	Doctor in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	40%
1	Van den Berghe Ellen	v	U2C	Master of Arts in de Meertalige Bedrijfscommunicatie	nvt	Onderwijs	Sint- Niklaas	100%	20%
1	Van den Broeck Jan	m	PhD	Doctor in de Sociale en Culturele Antropologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	20%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek seenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
5	Van den Broeck Tine	v	U2C	Licentiaat in de Lichamelijke Opvoeding	nvt	Onderwijs	Brussel	75%	40%
1	Van Den Broecke Nina	v	U2C	Licentiaat in de Voedings- en diëtleer	nvt	Gezondheidszorg	Gent	60%	10%
5	Van Den Eynde Brigitte	v	U2C	Licentiaat in de Psychologische en Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk	Brussel	95%	20%
1	Van der Meersch Stijn	m	U2C	Master of science in de Industriële Wetenschappen: Bouwkunde	nvt	IWT	Aalst	100%	20%
1	Van der Veken Jozef	m	PhD	Doctor in de Genees-, heel- en verloskunde	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	30%	25%
1	Van Elslander Katrien	v	U2C	Licentiaat in de Klinische Psychologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk	Brussel	70%	10%
1	Van Geert David	m	U2C	Licentiaat in de Psychologie	nvt	Gezondheidszorg	Waas	100%	10%
5	Van Houcke Jannes	m	PBA	Bachelor in de Chemie - Biochemie	nvt	IWT	Gent	85%	35%
5	Van Ighem Carine	v	PBA	Bachelor in de Gezinswetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	15%	15%
5	Van Impe Isabelle	v	PBA	Bachelor Agro- en biotechnologie	nvt	BT	Waas	50%	50%
1	Van Langenhove filip	m	U2C	Architect	nvt	IWT	Aalst	60%	20%
1	Van Nieuwenhuyze Elke	v	U2C	Licentiaat in de Taal- en letterkunde: Germaanse talen + GHSO groep 2	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	5%
1	Van Puyenbroeck Joris	m	PhD	Doctor in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk - HIG	Brussel	100%	60%
1	Van Severen Lieve	v	PhD	Doctor in de Taal- en letterkunde	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	Van Wichelen Ruth	v	U2C	Master of Arts in de Beeldende Kunsten	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	25%
5	Vanden Broucke Machteld	v	PBA	Bachelor in de Chemie	nvt	IWT	Gent	80%	50%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoek eenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2019
1	Vanden Eede Saskia	v	U2C	Licentiaat in de Toegepaste Economische Wetenschappen	nvt	HWBK	Aalst	85%	20%
5	Vandewaerde Simonne	v	U2C	Licentiaat in de Politiek en Sociale Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	80%
1	Vanmol Steven	m	PBA	Bachelor Lager Onderwijs	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	50%
1	Verbeeck Katja	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	IWT	Gent	100%	15%
1	Verbruggen Jaantje	v	U2C	Licentiaat-Vertaler	nvt	Onderwijs	Brussel	80%	15%
1	Verhaegen Inge	v	U2C	Licentiaat in de Sociale en Culturele Agogiek	nvt	Sociaal-Agogisch werk	Brussel	100%	20%
1	Verheyden Tim	m	U2C	Master in de Industriële Wetenschappen: Elektrotechniek	nvt	IWT	Aalst	100%	20%
5	Verschoren Veerle	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Brussel	75%	35%
1	Verstraeten Katrien	v	U2C	Licentiaat in de Gerontologie	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	100%	10%
1	Vervaecke Hilde	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	40%
1	Vicca Jo	v	PhD	Doctor in de Diergeneeskundige Wetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	50%
1	Vos Elsje	v	U2C	Licentiaat in de Communicatiewetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk	Brussel	100%	20%
1+5	Wiewauters Marie-Claire	v	U2C	Master in de Pedagogische Wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	90%	40%
5	Wilson Margarita	v	U2C	Master Handelswetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk	Brussel	50%	30%
1	Withouck Hannes	m	PBA	Bachelor in de Chemie	nvt	IWT	Gent	100%	35%

Legende

	Gegevens van statutair personeel:
Groep 1	1. Praktijklectoren/hoofdpraktijklectoren/lectoren/hoofdlectoren (ev. docenten/hoofddocenten/hoogleraren) belast met onderzoek
	Gegevens van contractueel personeel:
Groep 5	5. Contractueel personeel: verbonden aan departement/studiegebied of onderzoeksgroep en gefinancierd met onderzoeksmiddelen

Diplomaniveau	
Doctoraat	PhD
Master of licentiaat	U2C
Professionele Bachelor, Hoger onderwijs 1 cyclus	PBA

3 KWALITEITSZORG

Binnen de Associatie KU Leuven werd in 2004 een raamreglement opgesteld i.v.m. Praktijkgericht Wetenschappelijk Onderzoek. In 2012 werd dit raamreglement aangepast. Op basis van besprekingen in de Associatieraad voor Onderzoek en Innovatie werd dit reglement in 2014 aangevuld met een nieuwe visietekst. Die werd in 2015 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Associatie KU Leuven. Dit associatiereglement is binnen de hogeschool aangevuld met een eigen reglementair kader voor de besteding van de middelen voor Praktijkgericht Wetenschappelijk Onderzoek.

3.1 IMPULSFINANCIERING

In 2016 -2018 werd extra ingezet op het versterken van kernen en consolideren van onderzoekslijnen. Hiertoe werd een 'impulsfinanciering' in het leven geroepen. De doelen zijn:

1. nieuwe kernen opstarten door het bundelen van expertise en projecten uit de hogeschool tot een herkenbaar en voor het werkveld aanspreekbaar geheel.
2. bestaande kernen ondersteunen in hun groei:
 - a. door extra mogelijkheden te creëren voor netwerking in functie van het verwerven van bijkomende onderzoekssamenwerkingen en extern gefinancierd onderzoek.
 - b. door nieuwe onderzoekslijnen op te starten of bestaande lijnen uit te breiden, beide met het doel nieuwe onderzoekssamenwerkingen en extern gefinancierd onderzoek op te zetten.

Via de bijkomende middelen kan een studiegebied bijvoorbeeld een senior onderzoeker aanstellen om een nieuwe kern te creëren of een bestaande te versterken, een netwerker/projectschrijver aanstellen ...

Voor elk studiegebied was € 30.000 beschikbaar. In het voorjaar van 2017 ontving de Onderzoeksraad vier voorstellen voor impulsfinanciering, respectievelijk vanuit de studiegebieden Gezondheidszorg (thema 'ouderenzorg', start februari 2017), Onderwijs (thema 'taal van het jonge kind', start september 2017) en Sociaal-Agogisch werk (thema 'internationaal sociaal werk', start september 2017), en Bedrijfskunde (thema 'duurzaamheid en duurzaam human resources management', start september 2017). Die projecten lopen door tot september 2019. In het voorjaar van 2018 werd ook vanuit het SG IWT-BT een gedragen voorstel ingediend rond het thema 'industrie 4.0'. Dit voorstel werd ruim besproken, gescoord op de vijf vooropgestelde criteria (zie jaarverslag 2016) en kreeg € 60.000 toegewezen gespreid over twee jaar. Het bleek echter heel moeilijk om een geschikte kandidaat te vinden om dit project uit te voeren (te weinig sollicitanten). Daarom werd eind 2018 besloten die piste te verlaten en de vrijgekomen middelen in te zetten als voorbereidingsprojecten.

3.2 PWO-VOORBEREIDINGSPROJECTEN

In 2018 werd een nieuwe oproep voor PWO-voorbereidingsprojecten gelanceerd en werd de ronde uit 2017 afgerond. PWO-voorbereidingsprojecten worden gefinancierd met de PWO-middelen en/of de centrale middelen verkregen via de recuperatie van de bedrijfsvoorheffing van PWO-onderzoekers. In een PWO-voorbereidingsproject kunnen diverse onderzoeksdata ontplooid worden die noodzakelijk zijn om een degelijk onderbouwd onderzoeksvoorstel voor een extern financieringskanaal uit te werken. Het project duurt maximaal een jaar en wordt opgevolgd door de verantwoordelijke onderzoek van het betrokken studiegebied. Het leidt minimaal tot het indienen van een degelijk uitgewerkt projectvoorstel bij een extern financieringskanaal. De selectiecriteria voor een PWO-voorbereidingsproject zijn identiek aan die van de vorige jaren. De selectie gebeurt steeds door onderzoekers of door de directie van het studiegebied, aangevuld met enkele leden met onderzoeksexpertise en onafhankelijk van het studiegebied.

Voor de oproep in 2018 werd in elk studiegebied een budget van € 30.000 voorzien, exclusief overhead. In het studiegebied IWT werd dit aangevuld met 30.000€ (wordt in de andere studiegebieden ingezet als impulsfinanciering).

De selectie van de projecten verloopt per studiegebied aan de hand van een procedure opgesteld door het studiegebied en wordt bekrachtigd door de Onderzoeksraad. Elke procedure waarborgt dat geselecteerde voorstellen aan bovenstaande voorwaarden zullen voldoen.

De Onderzoeksraad ging na of bij de selectie de a priori opgestelde procedure gevolgd is en gaf een gunstig advies aan het bestuurscollege.

3.3 PWO-PROJECTEN

De inhoudelijke voortgang van elk PWO-project wordt opgevolgd door een stuurgroep per project met leden uit de wetenschappelijke wereld en het werkveld. De stuurgroep van elk PWO-project kwam minimaal eenmaal samen in 2018 en formuleerde adviezen met betrekking tot het onderzoek (evaluatie van afgewerkt deel en adviezen i.v.m. gepland onderzoek). Bijkomend werd tweemaal per jaar door de dienst Onderzoek PO een verslag van de vorderingen in het project opgevraagd en vergeleken met de planning uit het voorstel.

In 2018 werd de PWO-oproep voor opstart- en continueringprojecten voorbereid en gelanceerd in juni. Er werd een advies van de studiegebieddirecteur toegevoegd aan elk voorstel m.b.t. tot de meerwaarde van het voorstel voor het onderwijs en de aansluiting bij het onderzoeksbeleid van het studiegebied. In november 2018 werden 39 preproposals ingediend (10 meer dan bij de vorige PWO-ronde). 21 stroomden door naar de tweede ronde, met indiendatum voor het volwaardig PWO-voorstel op 15 maart 2019. Het grote aantal doorstromers is te wijten aan de hoge kwaliteit van de aanvragen en de budgettaire ruimte die ontstond door de bijkomende PWO-middelen vanuit EWI in 2017 en volgende jaren. De PWO-preproposals worden door een externe jury beoordeeld op volgende criteria, met allereerst ontvankelijkheid:

Ontvankelijkheidscriteria

- a. Het PWO-idee beschrijft een voorstel dat voldoet aan de definitie van praktijkgericht onderzoek, zoals omschreven in de visietekst van de Associatie KU Leuven.
- b. Het PWO-idee is in overeenstemming met het raamreglement voor PWO van de Associatie KU Leuven.
- c. Het PWO-idee voldoet aan de formele criteria voor indiening zoals ze opgenomen werden in het PWO-reglement en de PWO-oproep 2018-2019.
- d. Het PWO-idee is in overeenstemming met de waarden (openstaan, verbinden, emanciperen, grenzen verleggen) en de missie van de hogeschool.

Opstartprojecten worden vervolgens beoordeeld en gerangschikt volgens onderstaande criteria en bonuscriteria (zie lager):

Inhoudelijke criteria opstartprojecten

- a. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt de meerwaarde voor de opleidingen van de hogeschool. (te scoren op 20 punten)
- b. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt de meerwaarde voor de maatschappij of het werkveld, zie definitie. (te scoren op 20 punten)
- c. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt de meerwaarde van de samenwerking met interne en/of externe partners. (te scoren op 10 punten)
- d. In de beschrijving van het PWO-idee zijn de probleemstelling en de doelstellingen helder omschreven en duidelijk afgelijnd. (te scoren op 20 punten)
- e. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt een planmatige aanpak en de kwaliteit van de gekozen benadering. (te scoren op 10 punten)
- f. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt een potentieel tot disseminatie en output afgestemd op de projectdoelen. (te scoren op 10 punten)
- g. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt dat de expertise aanwezig al zijn om het project goed te kunnen uitvoeren. (te scoren op 10 punten).

Voor de bonuscriteria, zie onder rubriek continueringprojecten.

Continueringprojecten worden beoordeeld op onderstaande criteria en bonuscriteria:

Inhoudelijke criteria continueringprojecten

- a. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt de meerwaarde voor de opleidingen van de hogeschool. (te scoren op 10 punten)
- b. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt de meerwaarde voor de maatschappij of het werkveld, zie definitie. (te scoren op 20 punten)
- c. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt duidelijk hoe het voorstel aansluit op een onderzoekslijn van de onderzoeksgroep en wat de bijkomende meerwaarde is van het onderzoek t.a.v. andere in de groep lopende projecten (20 punten).
- d. In de beschrijving van het PWO-idee zijn de probleemstelling en de doelstellingen helder omschreven en duidelijk afgelijnd. (te scoren op 20 punten)

- e. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt een planmatige aanpak en de kwaliteit van de gekozen benadering. (te scoren op 10 punten)
- f. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt een potentieel tot disseminatie en output afgestemd op de projectdoelen. (te scoren op 10 punten)
- g. Uit de beschrijving van het PWO-idee blijkt de expertise van de onderzoeksgroep m.b.t. het voorstel. Dit blijkt onder meer uit voorgaande projecten, onderzoekoutput en uit de capaciteit om externe financiering in het domein van het voorstel te verwerven. (te scoren op 10 punten)

Bonuscriteria. De score op 100 kan zowel voor opstart- als continueringsprojecten verhoogd worden via de volgende bonuscriteria:

- a. Multidisciplinair project, zoals blijkt uit actieve betrokkenheid bij het onderzoek van meerdere opleidingen en minimaal 2 onderzoeksgroepen van Odisee, verder gaand dan louter lidmaatschap van een stuurgroep (max +10 bonuspunten)
- b. Expliciete, relevante samenwerking op vlak van onderzoek met organisatie uit werkveld of wetenschappelijke wereld, verder gaand dan louter lidmaatschap van een stuurgroep. Het gaat om een daadwerkelijke, geformaliseerde samenwerking met een duidelijke en afgebakende inbreng op vlak van onderzoek (+5 punten)

Een basiselement van elk PWO-voorstel is de meerwaarde van dit voorstel voor het werkveld/de maatschappij. Dit wordt gedefinieerd als volgt: de meerwaarde van een voorstel voor het werkveld of de maatschappij blijkt uit 3 elementen, die onderbouwd zijn in het voorstel:

- a. De voorgestelde oplossing en aanpak zijn ethisch verantwoord.
- b. De oplossing/aanpak stimuleert een oplossing die op lange termijn duurzaam is (future thinking) en bevat pistes om de impact van dit onderzoek te maximaliseren in werkveld en maatschappij.
- c. Bij het uitwerken van een aanpak/oplossing wordt rekening gehouden met ecologische aspecten, economische aspecten en sociale aspecten.

Op die wijze is het concept duurzaamheid zoals opgenomen in de Visie 2027 ook een element in de selectie van de PWO – projecten.

3.4 ANDERE PROJECTEN

Extern gefinancierde onderzoeksprojecten werden opgevolgd conform de overeenkomst met de financier. Voor onderzoekers gefinancierd via de werkingsuitkeringen of via de middelen verkregen via recuperatie van bedrijfsvoorheffing werd tegen oktober 2018 een verslag opgevraagd van de onderzoeksactiviteiten verricht in de periode september 2017 - september 2018. Tevens werd hen gevraagd dit verslag te staven met onderzoekoutput en de in 2018-2019 geplande onderzoeksactiviteiten te beschrijven in de vorm van een beknopt onderzoeksvoorstel.

4 BESTEDING PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN, EXTERN VERWORVEN MIDDELEN VOOR ONDERZOEK

4.1 AANWENDING VAN DE INTERNE MIDDELEN VOOR ONDERZOEK (PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN ...)

In 2018 werd het saldo van verkregen PWO-middelen besteed aan onderzoek en onderzoekscoördinatie. Die enveloppe werd aangevuld met een deel van de middelen verkregen via de recuperatie van bedrijfsvoorheffing (terugvordering van bedrijfsvoorheffing van onderzoekers tewerkgesteld op PWO-middelen). De resterende middelen verkregen via recuperatie van bedrijfsvoorheffing werden binnen de onderzoeksgroepen besteed aan nieuw onderzoek.

Via de PWO-middelen werd een omkaderingsstructuur voor het praktijkgericht onderzoek gefinancierd: één overkoepelend diensthoofd voor het onderzoek in de professionele bacheloropleidingen van Odisee, één overkoepelende stafmedewerker en vijf verantwoordelijken onderzoek (één per studiegebied). De loonmassa voor de verantwoordelijken wordt gedeeltelijk gefinancierd via de PWO-middelen en gedeeltelijk via de werkingsuitkeringen van de studiegebieden.

In 2018 liepen er in totaal 47 PWO-projecten in Odisee, waarvan 25 voorbereidingsprojecten, 22 PWO-projecten en 4 impulsfinancieringsprojecten. In 2018 werd een overschot gerealiseerd op de PWO-middelen doordat de stijging van de PWO-middelen in 2017 niet volledig kon worden verrekend in de reeds lopende PWO oproep van 2017. Dit wordt overgedragen naar werkingsjaar 2019 en samen met dat van vorige jaren opgenomen in de begroting van de PWO-oproep 2018-2019 en volgende. In 2019 en volgende is er hierdoor extra ruimte voor nieuwe onderzoeksprojecten in samenwerking met het werkveld.

De defiscalisatiemiddelen in de studiegebieden werden besteed als versterking van lopend onderzoek, om nieuw onderzoek op te starten en ook als overbrugging tussen onderzoeksprojecten. Per onderzoeksgroep waakt een commissie samengesteld uit de directeur(s) van het studiegebied, de verantwoordelijke onderzoek en de directeur Onderzoek en Projectbeheer over de besteding.

Voor elk project (inclusief PWO-projecten) worden overheadkosten aangerekend: 17% van personeels- en werkmiddelen of het percentage opgelegd door de opdrachtgever. Die worden aangewend om algemene kosten als bureau-ruimte, verwarming, elektriciteit, telefonie, ondersteuning door centrale diensten etc. te dekken.

In het studiegebied IWT werd een bedrag van € 126.992,22, in het studiegebied Biotechniek € 259.693,27, in het studiegebied Onderwijs € 228.825,70 in het studiegebied Gezondheidszorg € 46.127,40 in het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk € 495.941,19 en in het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde € 66.981,97 afkomstig uit de werkingsuitkeringen en de middelen gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing van onderzoekers van de hogeschool, geïnvesteerd in praktijkgericht onderzoek, samen een investering van € 1.224.561,74 (bovenop de uitgaven in volgende tabel en de omzet uit extern gefinancierde projecten). De inkomsten gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing bedroegen € 503.590,00 (uitgezonderd de RBV-middelen gegenereerd via PWO-projecten, zie volgende tabel)

Het saldo van de in 2018 beschikbare middelen wordt integraal over gedragen naar 2019.¹⁸

Tabel: Besteding PWO-middelen en middelen gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing op PWO 2018 (in €)	
Inkomsten: Totaal	€ 2.989.981,57
PWO-enveloppe	€ 2.607.101,59
RBV-middelen, gedeelte gegenereerd via PWO-projecten	€ 382.879,98
TOTAAL Bestedingen	€ 2.279.195,25
Structureel	
• Personeelskosten	€ 339.895,53
• Werking centrale onderzoekscoördinatie	€ 27.101,23
Projecten	
• Personeelskosten	€ 1.334.036,00
• Werkingskosten en uitrustingskosten	€ 199.352,86
SUBTOTAAL	€ 1.581.395,60
Overhead (17/117 van PWO-middelen)	€ 378.809,63

¹⁸ Bedragen onder voorbehoud van goedkeuring van jaarrekening door Directiecomité en Raad van Bestuur.

De uitgaven op de PWO-projecten zijn als volgt verdeeld over de studiegebieden (excl. overhead):

	Personeel	Werkings	Overhead	Totaal
Bedrijfskunde	€ 205.206,99	€ 8.975,77	€ 36.411,07	€ 250.593,83
Gezondheidszorg	€ 179.955,58	€ 21.799,09	€ 34.298,29	€ 236.052,96
Sociaal-Agogisch werk	€ 307.134,72	€ 21.382,02	€ 55.847,85	€ 384.364,59
Biotechniek	€ 125.837,86	€ 74.453,61	€ 34.049,55	€ 234.341,02
IWT	€ 243.956,11	€ 34.666,39	€ 47.365,83	€ 325.988,33
Onderwijs:	€ 271.944,74	€ 38.075,98	€ 52.703,52	€ 362.724,24

De inkomsten verworven via externe financiers voor onderzoek voor het jaar 2018 worden per project besproken op de volgende bladzijden.

Een overzicht van in 2018 afgewerkte en lopende PWO-projecten staat hieronder, met het totale budget exclusief overhead. Voor een korte inhoud van de projecten: Zie website onderzoek van Odisee <http://pwo.odisee.be>.

De uitgaven op de extern gefinancierde projecten zijn als volgt verdeeld over de studiegebieden Bedrijfskunde € 192;831,88, Gezondheidszorg € 145;095,95, Sociaal-Agogisch Werk € 632;850,5, Biotechniek € 210;944,85, IWT € 247;843,48 en Onderwijs € 295;086,05.

- **Studiegebied Gezondheidszorg**

Image quality in medical imaging. A matter of communication!

Medewerkers: Robin Decoster, Harrie Mol

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: september 2015 – september 2018

Partners: University College Dublin (IE); Medisch Centrum Leeuwarden (NL); Centrum voor Industrieel Beleid KU Leuven (BE)

PWO-opstartproject Odisee (€ 135.553,56)

Expertisecentrum Ouderenzorg Exp-O

Medewerker: Kathy Pletinckx

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 1 november 2016 – 30 september 2018

PWO-stimuleringsproject Odisee (€ 40.000,00)

MemoryHome - Virtuele geheugenpaleizen

Medewerkers: Liza Musch, Katrien Verstraeten

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018

PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 15.000,00)

Perinatal Mental Health

Medewerker: Katrien De Wilde

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018

PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 15.000,00)

Stressreductieprogramma voor borstkankerpatiënten en hun mantelzorger

Medewerkers: Marijke De Couck, Musch Liza, David Van Geert

Studiegebied: Gezondheidszorg

Partner: UZ Brussel, VUB

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019

PWO-opstartproject Odisee (€ 122 601,00)

NeoParent

Medewerkers: Inge Tency, Davy De Winne, Yves Blancquaert, Arnout De Coninck

Studiegebied: Gezondheidszorg, IWT

Partner: UGent - UZGent - UZBrussel - LUCA School of Arts

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019

PWO-opstartproject Odisee (€ 164.959,40)

MyFoodlog

Medewerkers: Davy De Winne, Nina Van Den Broecke, An-Sofie Pinket, Arnout De Coninck, Laurens De Cock

Studiegebied: Gezondheidszorg, IWT

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019

Partners: KU Leuven, VBVD (Vlaamse Beroepsvereniging van Voedingsdeskundigen en Diëtisten)

PWO-opstartproject Odisee (€ 164.274,41)

Optimalisering van de implementatie van voorafgaande zorgplanning

Medewerkers: Wim Coussement, Kathy Pletinckx

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 1 september 2018 - 31 december 2018

PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

Snoeihout als bron van antioxidanten

Medewerkers: Hannes Withouck, Ilse Becue

Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT

Looptijd: 16 september 2018 – 31 december 2019

PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 25.000,00)

• Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Klantgedreven ideeëngeneratie voor productinnovatie bij KMO's

Medewerkers: Wim Keygnaert, Davy De Winne, Laurens De Cock, Wouter Broekaert, Karen Brabant

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019

PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.665,97)

Gevangenissen als logistieke hubs voor e-commerce

Medewerkers: Wouter Verheyen, Liesbeth Naessens, Alea Fairchild

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde + Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019

PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.985,92)

Duurzaam personeelsbeleid/HRM

Medewerkers: Tim Gielens, Wim Keygnaert

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2019

PWO-impulsproject 2017 Odisee (€ 65.000,00)

Duurzaamheidscompetenties

Medewerker: Elien Crois

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2018

PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 10.000,00)

Duurzame logistiek voor smart cities

Medewerker: Philippe De Bruecker

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 10.000,00)

Innovatie door samenwerking tussen gebruikers en bedrijven

Medewerker: Wouter Broekaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2018 – 15 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 10.000,00)

Coöperaties voor arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen

Medewerker: Elien Crois
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2018 – 30 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 10.000,00)

Duurzaam HRM in de Belgische luchtvaartsector

Medewerker: Tim Gielen
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2018 – 30 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000,00)

• **Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Biotechniek**

LotaBEL - Opstart en financiële analyse van de commerciële kweek van zoetwaterkabeljauw in België

Medewerkers: Jurgen Adriaen, Wouter Meeus, Stef Aerts, Jimmy Cattrysse
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: september 2015 – december 2018
PWO-continueringsproject 2015 Odisee (€ 239.996,78)

REH-APP

Medewerkers: Filip Van Langenhove, Stijn Van der Meersch, Jasper Poppe, Marcus Peeters
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: september 2015 – 15 februari 2019
Partner: CIB Oost-Vlaanderen, AGSA, SHM Denderstreek, KU Leuven (Technologiecampus Gent - onderzoeksgroep Beton), NAV, CEDUBO
PWO-continueringsproject Odisee (€ 237.815,00)

PV-zonnepaneelvelden op industriële platte daken

Medewerker: Marcus Peeters
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 19.000,00)

Big data & IOT: digitale gepersonaliseerde marketingstrategie

Medewerkers: Katja Verbeeck, Saskia Vanden Eede
Studiegebied: IWT + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 10.000,00)

Appelpolyfenolen versus kwaliteitsparameters appelsappen

Medewerker: Annick Boeykens, Hannes Withouck, Machteld Vanden Broucke
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: september 2017 – september 2019
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 244.789,18)

Data smart e-commerce in KMO's

Medewerkers: Katja Verbeeck, Cathy Carlier, Matthias De Schoenmacker, Saskia Vanden Eede, Arnout De Coninck

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 16 september 2017 – 31 augustus 2019
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 242.976,27)

Beestenbril

Medewerkers: Adinda Sannen, Aymeline de Cartier, Eef Cornelissen, Filip Mennes, Jelle De Schrijver

Studiegebied: Biotechniek + Onderwijs

Looptijd: september 2017 – september 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,51)

NeoParent

Medewerkers: Inge Tency, Davy De Winne, Yves Blancquaert, Arnout De Coninck

Studiegebied: Gezondheidszorg, Industriële Wetenschappen en Technologie

Partner: UGent - UZGent - UZBrussel - LUCA School of Arts

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.959,40)

Windbelasting op platte daken

Medewerker: Marcus Peeters

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 5.000,00)

MyFoodlog

Medewerkers: Davy De Winne, Nina Van Den Broecke, An-Sofie Pinket, Arnout De Coninck, Laurens De Cock

Studiegebied: Gezondheidszorg, Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
Partners: KU Leuven, VBVD (Vlaamse Beroepsvereniging van Voedingsdeskundigen en Diëtisten)
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.274,41)

Browse silage: het inkuilen van bladeren en twijgen als oplossing voor 'wintervoeding' bij browsers in dierentuinen

Medewerkers: Annick Boeykens, Heidi Arnouts, Jannes Van Houcke, Sarah Depauw

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie -Biotechniek

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.974,72)

Snoeiafval tegen bacterievuur en voor slim bouw materiaal

Medewerker: Annick Boeykens

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 20.000,00)

Security Expertise Center for Web & Mobile Apps

Medewerker: Blancquaert Yves

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 1 november 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 11.000,00)

LotaPLUS: controle over de voortplanting van de zoetwaterkabeljauw om het pootvisaanbod te vergroten

Medewerkers: Bart Van Delsen, Heidi Arnouts, Joachim Claeys, Jurgens Adriaen, Stef Aerts, Tim Verheyen, Wouter Meeus, Jimmy Cattrysse

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie -Biotechniek + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 1 januari 2018 – 31 december 2020

PWO-continueringproject 2017 Odisee (€ 244.906,83)

Foutopsporing via innovatieve data-analyse

Medewerker: Joachim Goeminne

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 1 februari 2018 – 30 september 2019

PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

Beoordeling bestaande betonnen balkons

Medewerker: Bart Craeye

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 16 maart 2018 – 15 september 2018

PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 5.000,00)

- **Studiegebied Onderwijs**

FiloZoo

Medewerkers: Jelle De Schrijver, Annelies Pil, Jan Sermeus, Eef Cornelissen

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: september 2015 – september 2018

PWO-opstartproject Odisee (€ 154.622,83)

Ideeënfabriek Natuurwetenschappen. Conceptbuilding: basisbegrippen in wetenschap en techniek

Medewerkers: Christel Balck, Jelle De Schrijver

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: september 2015 – september 2018

PWO-opstartproject Odisee (€ 144.955,60)

Support(eren) voor de startende leraar

Medewerkers: Sanne De Vos, Johan De Wilde, Nele De Cock

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: september 2015 – september 2018

PWO-opstartproject Odisee (€ 159.695,64)

Taal van het jonge kind

Medewerkers: Helena Taelman, Lieve Van Severen

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019

PWO-impulsproject 2017 Odisee (€ 60.000,00)

STEM3D

Medewerkers: Jelle De Schrijver, Annelies Pil, Christel Balck, Eef Cornelissen, Jan Sermeus, Ruth Van Wichelen, Wim Temmerman

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: september 2017 – september 2020

Partners: UGent, Vives, KU Leuven, Vicariaat Onderwijs, Universidad de Castilla- La Mancha

PWO-continueringproject 2017 Odisee (€ 245.000)

Diversi-dating

Medewerker: Jasmin Callaert

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018

PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

STEAMkracht

Medewerker: Ruth Van Wichelen

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018

PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

STEM op taal!

Medewerkers: Thijs Eeckhout, Helena Taelman, Marlies Algoet, Ruth Van Wichelen

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019

Partners: ESERO, Onderwijscentrum Brussel, Taalcoach Stad Aalst, CTO KU Leuven

PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 148.369,85)

WetenschapsBalans: ethisch denken en interculturele dialoog in de wetenschapsklas

Medewerkers: Eef Cornelissen, Jan Sermeus, Jelle De Schrijver, Veerle Verschoren

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 januari 2018 – 30 september 2019

PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,61)

Interactiekwaliteit bij kleuteronderwijzers maximaliseren

Medewerkers: Marlies Algoet, Helena Taelman

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 maart 2018 – 31 mei 2019

PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 20.000,00)

Overgang van hoger onderwijs naar werkveld faciliteren

Medewerkers: Steven Vanmol, Johan De Wilde

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2018 – 31 augustus 2019

PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 10.000,00)

• Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

L.INK. Actief netwerkgericht werken voor mensen met een beperking

Medewerkers: Joris Van Puyenbroeck, Valerie Diels, Lieven Fierens, Inge Verhaeghe

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: september 2015 – augustus 2018

Partners: Vives Hogeschool, UCLL Limburg, Vlaams Welzijnsverbond

PWO-continueringsproject Odisee (€ 240.000,00)

Ondersteuningskader relatie ouders - jeugdwerk

Medewerkers: Evelyn Morreel, Kristien Nys

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: september 2015 – februari 2019

Partners: CGOP, KU Leuven, Agentschap Sociaal Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, Vlaamse Dienst voor Speelpleinwerking, Kazou vzw

PWO-continueringsproject (€ 259.118,16)

Familieparticipatie in residentiële woonzorg

Medewerker: Ellen Van Houdenhove
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2017 – augustus 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

Superdiversiteit - grondhouding van openheid

Medewerker: Evelyn Morreel
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2017 – augustus 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

Veerkracht in vluchtelinggezinnen preventief ondersteunen

Medewerkers: Mieke Groeninck, Patrick Meurs, Claire Wiewauters, Dirk Geldof, Isabel Berckmans, Kaat Van Acker
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 11 september 2017 – 10 september 2019
Partners: Katholiek Onderwijs Vlaanderen; KULeuven – Faculteit Psychologische Wetenschappen – Onderzoekseenheid Educatie, Cultuur en Samenleving; Platform Kinderen op de Vlucht; Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil)
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.984,53)

Grensoverschrijdend sociaal werk

Medewerker: Mieke Schrooten
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-impulsproject 2017 Odisee (€ 60.000,00)

Gezinsondersteuning aan moslimgezinnen door zelforganisaties

Medewerker: Kim Lecoyer, Hans Van Crombrugge, Kristien Nys, Samira Oizaz
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 februari 2018 – november 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 232.625,48)

Broodje MIXXL: combinatiestrategieën bij de sandwichgeneratie

Medewerker: Miet Timmers
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 maart 2018 – 31 januari 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

Noden van suïcidale jongeren en brussen

Medewerker: Alexandre Reynders
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 16 september 2018 -15 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

4.2 PROJECTEN GEFINANCIERD DOOR EXTERNE OPDRACHTGEVERS

Een overzicht van in 2017 afgewerkte en lopende projecten voor externe opdrachtgevers (open oproepen, geen contractonderzoek) staat hieronder. Voor meer informatie over de inhoud van de projecten, zie website onderzoek van Odisee: <http://pwo.odisee.be>

- **Studiegebied Gezondheidszorg**

In for Care (Interreg North Sea Region, via ZorgLab Aalst)

Medewerker: Liza Musch

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019

Partners: stad Aalst (BE), University of Agder (NO), Abertay University (GB), Knutepunkt Sørlandet (NO), Stichting CMO STAMM Groningen Drenthe (NL), Länsstyrelsen Värmland (Värmland County Administrative Board, VCAB) (SE), University College Syddanmark (DK), Stad Turnhout (BE), Landstinget i Värmland (County Council Värmland, Liv) (SE), Provincie Drenthe (NL), FRAMEWORKS A.S. (NO), Grimstad Kommune (Municipality of Grimstad, GK) (NO), Gemeente Hoogeveen (NL), Gemeente AA en Hunze (NL), University Medical Center Groningen (NL), Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen Emmen (NL)

Financier: stad Aalst (€ 70.000,00)

DIEBLEMORAD

Medewerkers: Gwen De Mol, Hans François

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2019

Partners: Tampere University of Applied Sciences (Finland); University of Ljubljana (Slovenia)

Financier: Epos (Erasmus+ KA202) (€ 66.860,00)

MaN'AiGE (voorbereidingstraject)

Medewerker: Kate Meier

Studiegebied: Gezondheidszorg

Looptijd: 1 mei 2018 – 31 januari 2019

Partners: LDC Het Anker (LD³), Kenniscentrum WWZ, VUB

Financier: Innoviris, Brussels Hoofdstedelijk Gewest (€ 2.970,00)

Implementatie en evaluatie van een vormingspakket voor het toepassen van voorafgaande zorgplanning (VZP) binnen een zorgteam van een woonzorgcentrum (WZC)¹

Medewerkers: Wouter Coussement, Kathy Pletinckx, Wim Peersman

Studiegebied: Gezondheidszorg + Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 september 2018 – 31 december 2019

Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 25.000,00)

- **Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde**

Ondernemend Aalst (BELFA2/Broeikas)

Medewerker: Elien Crois

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Partners: HoGent, Stad Aalst

Looptijd: september 2016 – september 2018

Financier: EFRO Vlaanderen 2014-2020 project 1004 (€ 52.000,00)

City4coEN

Medewerkers: Karen Brabant, Wouter Verheyen

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Partners: Innoviris BHG, Université Saint-Louis Bruxelles (USLB), Université Catholique de Louvain (UCL)

Looptijd: oktober 2016 – september 2018

Financier: Innoviris BHG / Anticipate 2016 (€ 119.685,94)

Grenzeloos ondernemen

Medewerkers: Wim Keygnaert, Wouter Broekaert

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 1 februari 2018 – 31 oktober 2018

Partner: HZ University of Applied Sciences
Financier: Scheldemondfonds (Euregio Scheldemonde) (€ 37.000,00)

Bepalen van woon- en leefkosten De Klokke

Medewerker: Jimmy Cattrysse
Studiegebied: Bedrijfskunde en Handelswetenschappen
Looptijd: 1 april 2018 – 30 september 2018
Financier: De Klokke (€ 10.092,00 excl. BTW)

From Practice Oriented Trainings to Employable IT Experts

Medewerker: Elien Crois
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Partners: Syntra West (promotor), Brug-IT, Skilliant
Looptijd: 1 oktober 2018 – 31 maart 2021
Financier: Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie – Afdeling ESF (€ 47.671,20)

Broeikas Aalst

Medewerker: Sabine Schuddinck, Stijn Dauwe
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde + Industriële Wetenschappen en Technologie
Partners: HoGent, Stad Aalst
Looptijd: oktober 2018 – september 2020
Financier: EFRO Vlaanderen 2014-2020 project 1280 (€ 56.520,00)

- **Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie -BT**

Blended Aim

Medewerkers: Davy De Winne, Kristien Van Assche, Matthias De Schoenmacker
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: 1 oktober 2015 – 30 september 2018
Financier: EU, Erasmus+ KA203 013100 (€ 40.498,00)

Aqua-VLAN2

Medewerkers: Joachim Claeys, Jurgen Adriaen, Stef Aerts, Thomas Abeel, Wouter Meeus
Looptijd: 1 oktober 2016 – 30 september 2019
Partners: Inagro, PCG, ILVO, UGent, Empro-Europe, HZ University of Applied Sciences
Financier: Interreg Vlaanderen-Nederland: EFRO, EU (50%) + Provincie Oost-Vlaanderen (25%) + Odisee (25%) (€ 373.446,30)

KMO Reno (TETRA)

Medewerkers: Marcus Peeters, Stijn Dauwe
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Partners: WTCB, KU Leuven, UGent, UA
Looptijd: 12 december 2016 – 11 december 2018
Financier: Vlaamse overheid, VLAIO, TETRA (92,5%) + gebruikersgroep (7,5%) (€ 207.672,00)

NUTSCAN (TETRA) - Nutsvoorzieningen in bedrijven scannen, labelen en bewaken

Medewerkers: Kristof Van Giels, Liesbet Butaye
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Partners: <http://www.nutscan.be/?q=partners>
Looptijd: 1 januari 2017 – 31 december 2018
Financier: 92,5% Vlaamse overheid, VLAIO, TETRA + 7,5% cofinanciering door gebruikersgroep (€ 170.445,00)

Kattenmanagementsysteem (Flemish cat management project)

Medewerker: Els Peeters - Studiegebied Biotechniek
Looptijd: 1 augustus 2017 – 31 oktober 2018
Financier: Universiteit Gent (via Vlaamse overheid, departement LNE) (€ 12.577,00 excl. BTW)

Mobiele slachteenheid

Medewerkers: Hilde Vervaecke, Isabelle Van Impe

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019

Partners: BioForum Vlaanderen (projectcoördinator) en meerdere sectorleden (Steunpunt Hoeveprodukten, OVAM, De Donderij, Het blokhuis, De Steenovens, Hoeve Pante, Staveshof, Delemeat, Lucas Janssens, Natuurvlees Dobbelaere ...)

Financier: Vlaamse overheid, Departement Landbouw en Visserij (€ 5.030,00)

Teelt van roodschaarkreeft

Medewerker: Thomas Abeel

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 12 oktober 2017 – 30 april 2018

Financier: Aqua4C

Smart Aquaponics (Grensoverschrijdend Interreg V – France Wallonie Vlaanderen)

Medewerkers: Thomas Abeel, Wouter Meeus

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 januari 2018 – 31 december 2021

Partners: Université de Liège – Gembloux Agro-Bio Tech (promotor), Vigo Universal, Atelier de Bossimé, Groupe One, Weenat, PTI, AQUA4C, Hogeschool West-Vlaanderen (HOWEST), PCG Oost-Vlaanderen, Pôle Légumes Région Nord, Yncrea, AQUIMER, Institut Polytechnique UniLaSalle

Financier: 50% EFRO + 50% Odisee (€ 41.608,47)

Minimumnormen welzijn diertuinen

Medewerkers: Hilde Vervaecke, Leen Verbist

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 februari 2018 – 31 januari 2019

Financier: Vlaamse overheid, Departement Omgeving (€ 31.405,00 excl. BTW)

Gezonde opfok in de biologische melkgeitenhouderij

Medewerker: Jo Vicca

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 maart 2018 – 31 december 2019

Partners: Biobedrijfsnetwerk melkgeiten, CODA-CERVA, DAP Lintjeshof, ILVO

Financier: Vlaamse overheid, Departement Landbouw & Visserij (€ 86.818,00)

Internet of Trees

Medewerker: Steven Meeus

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 maart 2018 – 31 december 2018

Financier: Associatie KU Leuven (€ 1.500,00)

Opstart en uitvoering van aquacultuurinstallatie voor karpers: invloed van verschillende commerciële voeders

Medewerker: Wouter Meeus

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 mei 2018 – 31 december 2018

Financier: Trevi (€ 50.238,40 excl. BTW)

CheRAS - Australische roodschaarkreeft in recirculatiesystemen (Aquacultuur)

Medewerker: Thomas Abeel

Studiegebied: Biotechniek

Looptijd: 1 september 2018 – 31 augustus 2020

Financier: Vlaamse overheid - Departement Landbouw en Visserij (€ 163 149,24 excl. BTW)

Duurzaamheidsonderzoek (+ sensibilisering) van een off-grid systeem in combinatie met een warmtepomp en zonnepanelen

Medewerker: Joachim Goeminne

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 24 september 2018 – 20 december 2019

Financier: Koning Boudewijnstichting – Fonds Hoogveld (€ 10.000,00)

FemTalks Forum

Medewerker: Davy De Winne

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 1 oktober 2018 – 31 augustus 2021

Partners: Inova Consultancy, Elan Interculturel, Fondation Artemissio, InterACT, Materahub, #reteteatro41

Financier: UK National Agency (Erasmus+ KA2) (€ 52.460,00)

Global FemArt

Medewerker: Davy De Winne

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie

Looptijd: 1 november 2018 -30 april 2021

Financier: UK National Agency (Erasmus+, KA) (€ 39.490,00)

- **Studiegebied Onderwijs**

Zet je EF-bril op

Medewerker: Sanne Feryn

Looptijd: 16 december 2015 – 31 augustus 2019

Studiegebied: Onderwijs

Partners: Stad Aalst, KU Leuven

Financier: Stad Aalst (€ 74.980,62)

Inhoud: <http://www.ef-bril.be/>

Kleine Kinderen Grote Kansen KKGK?

Medewerkers: Freya Claes, Steven Reniers

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 januari 2016 – 30 juni 2018

Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 80.401)

Bewegen op verwijzing

Medewerker: Hans François

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 11 mei 2017 – 31 december 2020

Financier: Vigez - Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie (€ 7.800,00)

Katholieke dialoogschool en lerarenopleidingen

Medewerkers: Jan Blancke, Katrien De Decker

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 juli 2017 – 30 juni 2021

Financier: Katholiek Onderwijs Vlaanderen (€ 52.000,00)

Codescool: programmeren voor elk kind ! (EWI)

Medewerkers: Geert Callebaut, Stijn Persoons

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 30 juni 2018

Financier: Vlaamse overheid, departement EWI (€ 63.956)

GOEDKEIR, Projectvoorstel leergemeenschap STEM++

Medewerker: Jelle De Schrijver

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 31 december 2018

Financier: Vlaamse overheid, departement onderwijs (€ 18.750,00)

MyTalentCompass (OOF)

Medewerker: Steven Vanmol

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018

Financier: OnderwijsOntwikkelingsFonds van de Associatie KU Leuven

De nieuwe verkorte lerarenopleiding als hefboom voor het omgaan met de rijkheid aan profielen van de klas

Medewerker: Ann Martin

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018

Promotor: KISP

Financier: School of Education Associatie KU Leuven (€ 17.000,00)

Wat als... profielfoto's zij-instromende studenten lerarenopleiding

Medewerker: Veerle Verschoren

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018

Partners: CVO Lethas Brussel / CVO VTI Leuven / UC Leuven-Limburg

Financier: School of Education Associatie KU Leuven (€ 22.739,16)

Odifiks-cluBXL 2017-2018

Een STEM-academie voor maatschappelijk kwetsbare kinderen in Brussel

Medewerker: Jan Sermeus

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2017 – 30 juni 2018

Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Science Mundi 2017 (€ 17.000,00)

Lerende Netwerken Lerarenopleiding 2017-2018

Medewerkers: Nora Coulommier, Catherine Malfait, Hilde Vanderhaegen, Katrijn D'Herdt

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 december 2017 – 30 november 2018

Financier: VLHORA (€ 31.213,00)

BECERID

Medewerkers: Helena Taelman, Eva Bombeke

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 31 december 2017 – 30 augustus 2020

Partners: Maria Grzegorzewska University (Akademia Pedagogiki Specjalnej), Polytechnical Institute of Lisbon (Instituto Politécnico de Lisboa), Porto Polytechnic (Politécnico do Porto), Instituto Universitário de Lisboa, Inst Komenskigo, Stichting CED-groep, Stichting Fontys, Thomas More, UCLL, Universiteit Utrecht, University of Warsaw (Uniwersytet Warszawski)

Financier: Epos: (Erasmus+ KA201) (€ 378.987,95)

I Love Science Festival 2018: Filomobiel - Philomobile

Medewerker: Jelle De Schrijver

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 januari 2018 – 30 april 2018

Financier: Innoviris, Brussels Hoofdstedelijk Gewest (€ 10.000,00)

STEMfluence / Amper Slim

Medewerker: Pieter Tijtgat

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 januari 2018 – 31 december 2018

Partners: alle expertisecellen wetenschapscommunicatie van de universitaire associaties in Vlaanderen; mediapartner: Allyens

Financier: Vlaamse overheid, Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (€238.260,00)

Liefde voor het vak – Spannende verhalen voor het vak Frans

Medewerker: Bart De Winter

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 juni 2018 – 30 november 2019

Financier: VLHORA (€ 20.000,00)

WetenschapsSalon des sciences

Medewerker: Jelle De Schrijver

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 juli 2018 – 30 juni 2019

Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest (€ 14.000,00)

Zet je EF-bril op – Sint-Niklaas

Medewerkers: Joke Grimmonprez, Geert Van Buynder

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2018 – 30 juni 2019

Financier: Stad Sint-Niklaas (€ 20.000,00)

Samen uit in Brussel

Medewerker: Dominique Temmerman

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2018 -30 juni 2019

Financier: Vlaamse overheid, Agentschap Binnenlands Bestuur – Coördinatie Brussel (€ 28.000,00)

Boekenhouder

Medewerker: Jaantje Verbruggen

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 september 2018 – 31 december 2019

Financier: Stad Aalst (€ 20.000,00)

Onderwijs op maat: naar een aanpak met verschil

Medewerker: Hadewijch De Doncker, Els Jansegers

Dienst Onderwijs en Kwaliteit

Looptijd: 1 september 2018 – 31 augustus 2019

Financier: Onderwijsontwikkelingsfonds Associatie KU Leuven (€ 95.050,08)

Codescools 2018-2019

Medewerker: Geert Callebaut, Stijn Persoons

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 december 2018 – 30 september 2019

Financier: Vlaamse overheid, Departement Economie, Werk en Innovatie (€ 64.250,00)

- **Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk**

Opvoedingsondersteuning aan ouders met een suïcidaal kind

Medewerker: Alexandre Reynders

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: december 2015 – maart 2018

Financier: Vlaamse overheid, Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (€ 119.680,00)

Diversi-date

Medewerkers: Alexandre Reynders, Eline Mechels, Leen De Clercq

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 september 2016 – 31 augustus 2018

Financier: VGC Brussel, minderhedenbeleid - Samenlevingsinitiatieven – projecten (€ 31.300,00)

Evaluatie van de impact van persoonsvolgende financiering op de kwaliteit van bestaan van personen met een handicap: procesanalyse en longitudinale effectstudie

Medewerker: Joris Van Puyenbroeck

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Partners: VFG, HoGent

Looptijd: 1 oktober 2016 – 30 september 2019

Financier: VFG Vereniging personen met een handicap vzw (€ 47.151 + BTW)

Levenslang Leren

Medewerkers: Kathleen Emmery, André Raemdonck

Looptijd: 1 maart 2017 – 30 juni 2019

Partner: Groep Intro

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Financiering: ESF-Vlaanderen – Transnationaliteit project 6300 (€ 252.304,82)

Stilvallen geeft veerkracht

Medewerker: Bart Dewaele

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 april 2017 – 31 maart 2018

Financier: VGC Brussel (€ 10.000,00)

CONRAD

Medewerkers: Erik Claes, Tom Flachet

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Partner: KU Leuven (coördinator)

Looptijd: 1 mei 2017 – 15 sep 2019

Financier: Belspo - Federaal Wetenschapsbeleid, BRAIN-be Oproep 2016 (€ 154.623)

Monitor Persoonsvolgende Financiering

Medewerkers: Joris Van Puyenbroeck, Margarita Wilson

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 februari 2018 – 31 januari 2019

Partners: Vereniging Personen met een Handicap (VFG), partner van Bond Moyson i.s.m. HoGent

Financier: Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) (€ 80.472,70 excl. BTW)

Ondersteuningstool jeugdwerkers

Medewerker: Kristien Nys

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 21 maart 2018 – 28 februari 2019

Financier: Vlaamse overheid, Departement Cultuur, Jeugd en Media (€ 31.900,00)

Sociaal isolement van kwetsbare Brusselaars tegengaan via buurtgericht werken

Medewerkers: Jan Claes, Els Vos, Frank Meys, Harm Deleu, Inge Verhaegen

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 16 april 2018 – 30 november 2018

Partners: VGC Welzijn, gezondheid en gezin

Financier: Vlaamse Gemeenschapscommissie Brussel (€ 90.000,00)

Geïntegreerde gezinsondersteuning voor (toekomstige) ouders en hun jonge kinderen in Brussel

Medewerker: Kristien Nys

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 juni 2018 -31 december 2018

Financier: VGC (€ 60.000,00)

Woonbegeleiding vluchtelingen

Medewerkers: Dirk Geldof, Louise D'Eer

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 juni 2018 – 1 mei 2019

Financier: Vlaamse overheid, Beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Agentschap Jongerenwelzijn (€ 74.050,79 excl. BTW)

Zomercampus Refugee Children and Families in Europe

Medewerker: Miet Timmers

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 25 juni 2018 – 6 juli 2018

Financier: VLHUR (€ 14.929,80)

Gezinsconferentie 2019

Medewerkers: Bo Fagardo, Kathleen Emmery

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 juli 2018 – 31 maart 2019

Financier: Gezinsbond via Vlaamse overheid Afdeling Kind & Gezin (€ 30.000,00)

Woonstudie stad Gent – fase 1

Medewerker: Dirk Geldof

Looptijd: 9 juli 2018 – 25 oktober 2018

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Financier: stad Gent (€ 12.100,00 excl. BTW)

Diversiteitsonderzoek ChiroJeugd Vlaanderen

Medewerker: Evelyn Morreel

Looptijd: 1 september 2018 – 31 december 2019

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Financier: ChiroJeugd Vlaanderen (€ 19.587,05 excl. BTW)

Broodje MIXXL – Time4Help

Medewerker: Miet Timmers

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 1 oktober 2018 – 31 maart 2021

Financier: Europees Sociaal Fonds (ESF) (€ 190.429,72)

Family Support (gezinsondersteuning bij radicalisering)

Medewerker: Kim Lecoyer

Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk

Looptijd: 15 april 2017 – 31 maart 2019

Financier: Koning Boudewijnstichting (opdracht van FOD Binnenlandse Zaken) (€ 18.370)

Kennistransfer en diffusie – netwerk in Brussel

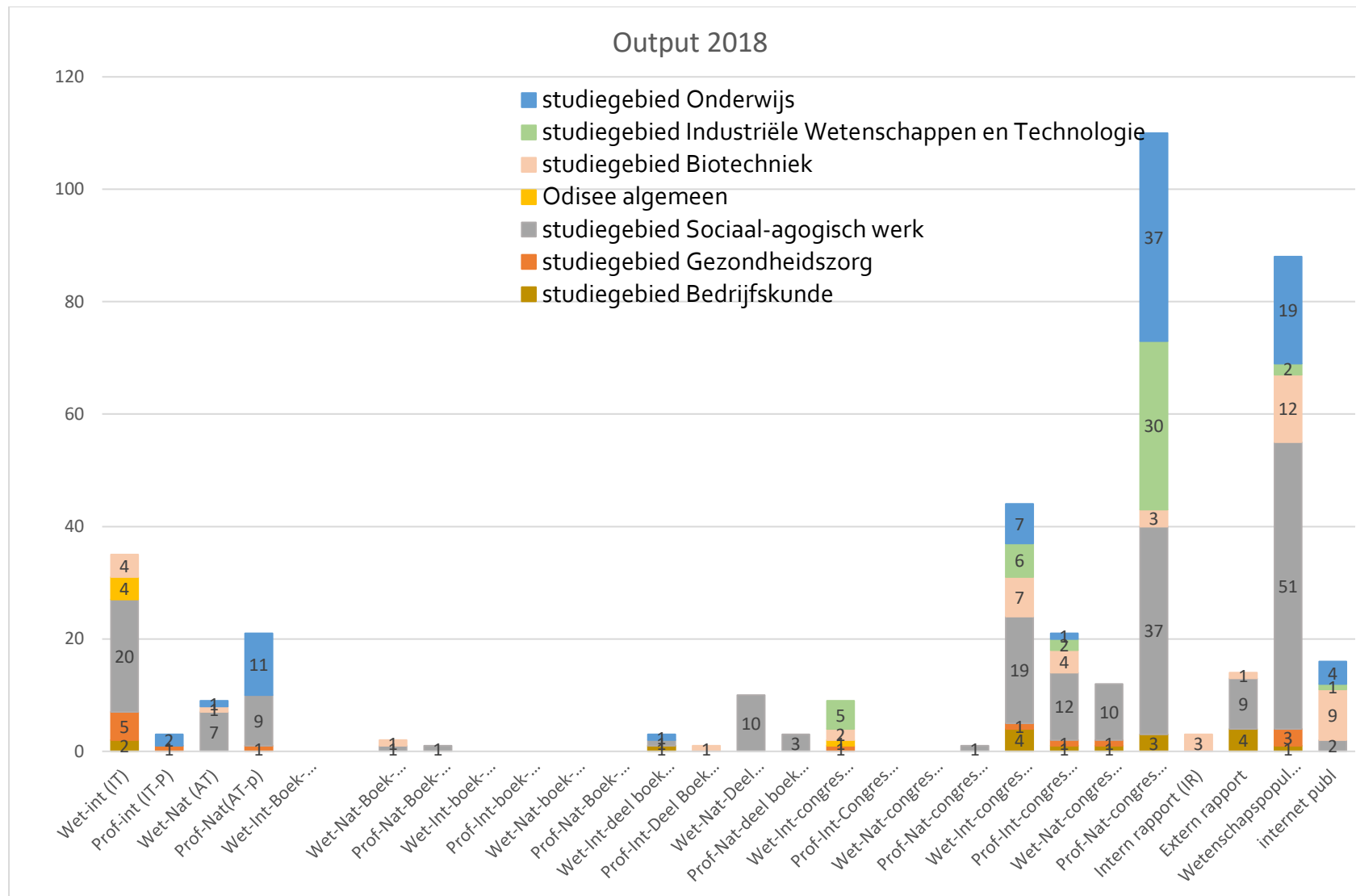
Medewerker: Filip Verhulst

Dienst Onderzoek en Projectbeheer

Looptijd: 1 mei 2018 – 31 december 2019

Financier: Innoviris, Brussels Hoofdstedelijk Gewest (€ 49.115,00)

In onderstaande tabel wordt een kwantitatief overzicht gegeven van de onderzoeksoutput per outputcategorie en per studiegebied. Inhoudelijk kan die output geraadpleegd worden via <https://lirias.kuleuven.be>.



Afkortingen:

IT (Articles in internationally reviewed academic journals)
IT-p (Articles in internationally reviewed professionally oriented journals)
AT (Articles in other academic journals)
AT-p (Articles in other professionally oriented journals)
IBa (Academic books, internationally recognised scientific publisher; as author)
IBa-p (Professionally oriented books, internationally recognised publisher; as author)
ABa (Other academic books; as author)
ABa-p (Other professionally oriented books; as author)
IBe (Academic books, internationally recognised scientific publisher; as editor)
IBe-p (Professionally oriented books, internationally recognised publisher; as editor)
ABe (Other academic books; as editor)
ABe-p (Other professionally oriented books; as editor)
IHb (Article in academic book, internationally recognised scientific publisher)
IHb-p (Article in professionally oriented book, internationally recognised publisher)
AHb (Article in other academic book)
AHb-p (Article in other professionally oriented book)
IC (Papers at international scientific conferences and symposia, published in full in proceedings)
IC-p (Papers at international professionally oriented conferences and symposia, published in full in proceedings)
AC (Papers at other scientific conferences and symposia, published in full in proceedings)
AC-p (Papers at other professionally oriented conferences and symposia, published in full in proceedings)
IMa (Meeting abstracts, presented at international scientific conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
IMa-p (Meeting abstracts, presented at international professionally oriented conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
AMa (Meeting abstracts, presented at other scientific conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
AMa-p (Meeting abstracts, presented at other professionally oriented conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
IR (Internal report)
ER (external reports: reports by order of – or published by – an external organisation)
WP (Science popularisation)
DI (Misc.)

5 INTEGRATIE ONDERZOEK-ONDERWIJS

Een belangrijke doelstelling van praktijkgericht onderzoek is het bereiken van een vlotte doorstroming van de kennis opgedaan in het onderzoek naar het onderwijs. Dit wordt nagestreefd via het opbouwen van intensieve contacten met de verschillende opleidingen. We pogen ervoor te zorgen dat een ruim aandeel van de onderzoekers ingeschakeld wordt of blijft in het onderwijs. Om dezelfde reden wordt het personeel van het aan het onderzoek gerelateerde studiegebied regelmatig ingelicht over de voortgang van het lopend onderzoek. Dit via een algemeen seminarie, via gerichte informatie verstrekt op vergaderingen van docenten uit de bij het onderzoek betrokken opleiding(en), en via gastcolleges in de opleidingen.

Indien mogelijk worden studenten, in het kader van hun opleiding, en docenten, op basis van hun expertise, betrokken bij het onderzoek. Dit om hen te laten kennismaken met wetenschappelijk onderzoek en om de vaardigheid om praktijkgerelateerde problemen op een wetenschappelijk onderbouwde wijze op te lossen (innovatiegedachte) te vergroten. Hieronder geven we enkele prototypische voorbeelden.

- Meer dan 80% van de onderzoekers uit de professionele opleidingen van de Odisee hebben naast hun onderzoeksopdracht ook een lesopdracht. Kennis opgedaan in het onderzoek stroomt zo makkelijk door naar het onderwijs.
- In meerdere PWO-projecten werden studenten ingeschakeld om een deel van het onderzoek uit te voeren, om data te verzamelen en ook om nieuwe onderzoekstopics te verkennen. Ook op het wetenschapsfeest werkten studenten actief mee aan workshops.
- Binnen het kenniscentrum HIG werd het onderzoek via middagseminaries aan het personeel van de opleiding en de hogeschool voorgesteld. Studenten worden via projectwerk ook betrokken bij lopend onderzoek.

Studenten van de lerarenopleiding in Brussel, Aalst en Sint-Niklaas werken als stageopdracht mee aan de uitbouw van de STEM-academie. Het blijft voor de professionele bacheloropleidingen een uitdaging om het praktijkgericht onderzoek te stimuleren en te faciliteren voor alle medewerkers. Het geleverde onderzoekswerk inbedden in de praktijk en laten doorstromen naar het onderwijs is een *conditio sine qua non*

A photograph of a classroom scene. A female teacher with long brown hair and bangs, wearing a light blue sweatshirt with 'BELCHIONE' printed on it, is leaning forward and pointing at a chalkboard. She is smiling and appears to be engaged in a lesson. In the foreground, the back of a student with blonde hair in a ponytail, wearing a dark jacket, is visible as they look towards the chalkboard. To the right, another student is partially visible, also looking towards the board. The chalkboard is filled with handwritten mathematical symbols and diagrams. A large green circle is superimposed over the center of the image, framing the teacher and the student in the foreground. The background shows a typical classroom setting with a whiteboard, a digital display, and various educational materials.

Deel IV

Personeel

DEEL IV – PERSONEEL

1 PERSONEELSBELEID

Zoals in vorige hoofdstukken besproken bepaalden we in 2018 zowel een nieuwe strategie als een nieuwe governance. Beide oefeningen hadden een stevig effect op ons personeelsbeleid.

De effecten van de governance-oefening op de Raad van Bestuur, de UC-raad en het Directiecomité worden beschreven in Deel I van het jaarverslag. Op het niveau van de studiegebieden en de opleidingen beslisten we om de huidige 9 studiegebieden te herclusteren naar 5. Dit realiseerden we door de studiegebieden die voorheen ontdubbeld waren samen te voegen. Hierdoor ontstonden grotere studiegebieden, waardoor de rol van studiegebieddirecteur en opleidingshoofd aangepast werd. Het opleidingshoofd kreeg de volledige verantwoordelijkheid over de opleiding, inclusief de volledige hiërarchische verantwoordelijkheid over de medewerkers. De studiegebieddirecteur komt hierdoor los van de operationele sturing binnen opleidingen en kan zich meer op de algemene leiding van het studiegebied concentreren.

De verandering past ook in onze nieuwe strategie, waar we volop inzetten op autonomie-ondersteunend leiderschap. Hiervoor werd een strategisch project opgestart. Het uiteindelijke doel van dit project is om alle medewerkers maximaal te responsabiliseren en om een bedrijfscultuur die vertrekt van autonomie, eigenaarschap en open feedback te realiseren.

Die bedrijfscultuur vormde ook de basis van de onderhandelingen over het nieuwe arbeidsreglement waarover medio 2018 in het HOC een protocol van akkoord met de werknemersdelegatie afgesloten werd. Het nieuwe arbeidsreglement vertrekt van vertrouwen in iedere medewerker, voor zover mogelijk werden de regels voor alle personeelscategorieën geharmoniseerd en vereenvoudigd. Hierdoor hebben we vanaf 2019 één compact arbeidsreglement voor al het personeel.

1.1 SELECTIE EN AANWERVING

In 2018 werden 97 externe vacatures en 10 interne vacatures gepubliceerd.

In de aanloop van het academiejaar 2017-2018 lanceerden we een oproep tot interne mobiliteit bij onze eigen administratieve medewerkers. Bedoeling was om de vacatures die zich ieder jaar terug aandienen in eerste instantie aan interne kandidaten aan te bieden. Dit resulteerde in 2018 in enkele gesmaakte interne verschuivingen. Ook de kandidaten die we eind 2017 via een generieke selectie konden aanspreken hebben we vlot in de lopende vacatures kunnen inschakelen. Ondertussen vulden we op die manier 7 vacatures in. Hierdoor hebben we het aantal selectieprocedures kunnen verminderen en konden we ook meer flexibele profielen aantrekken.

1.2 ONTHAAL EN INTRODUCTIE VAN NIEUWE PERSONEELSLEDEN

Alle nieuwe personeelsleden gingen door het proces van onthaal en introductie. Dit proces bestaat uit introductiedagen en een peter/meter-traject. In 2018 introduceerden we een vernieuwd introductietraject voor beginnende docenten. Dit traject bestaat uit onder andere 5 onderwijskundige workshops@Odisee, Online KU Leuven modules (Traject Didactische bekwaamheid) en een open vormingsaanbod. Dit komt tegemoet aan de nood om beginnende docenten vooral in de eerste jaren goed te begeleiden zodat ze vlot hun weg in het onderwijs kunnen vinden.

1.3 BIJSCHOLING EN PROFESSIONALISERING VAN HET PERSONEEL

De bijscholing van het personeel omvat twee luiken: de individuele professionalisering enerzijds en de beleidsgerichte professionalisering anderzijds.

1.3.1 Individuele professionalisering

Medewerkers en docenten zijn verantwoordelijk voor hun eigen functie- en vakinhoudelijke deskundigheidsbevordering. Die omvat niet alleen de loutere bijscholing maar ook het bijhouden van vakliteratuur en nevenactiviteiten die kunnen bijdragen tot de professionalisering (bv. het optreden als spreker). Al die activiteiten kan het personeelslid laten opnemen in zijn/haar opleidingsportfolio. De gegevens in de portfolio kunnen, in zoverre ze relevant zijn voor de functie binnen Odisee, aan bod komen bij audits, externe beoordelingen, functionerings- en evaluatiegesprekken of mee opgenomen worden in een eventueel bevorderings- of benoemingsdossier.

1.3.2 Beleidsgerichte professionalisering

Odisee wil zich intens inzetten op het vlak van onderwijs- en organisatieontwikkeling. Een dergelijk opzet kan enkel slagen wanneer het gepaard gaat met permanente navorming van de personeelsleden. Het beleid dient dan ook navormingsprioriteiten te bepalen die de hogeschool essentieel acht voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en haar onderwijs. Op basis van die navormingsprioriteiten organiseert Odisee zelf een intern professionaliseringsaanbod dat gerealiseerd wordt via opleidingstrajecten, vormingssessies, studiedagen, opleidingen ... met interne of externe sprekers. Daarnaast worden ook externe opleidingen, studiedagen en workshops, die binnen de prioriteiten vallen, speciaal gepromoot door de medewerkers professionalisering. Ook deelname aan beleidsgerichte professionalisering wordt geregistreerd in de persoonlijke opleidingsportfolio's van alle personeelsleden.

Voor alle personeelscategorieën samen werd € 85.722,31 besteed aan organisatiekosten inzake interne professionalisering, een daling met € 13.851 in vergelijking met 2017.

1.3.3 Verantwoording in het HOC van de middelen uit het Vormingsfonds

Jaarlijks wordt in april/mei in het HOC een Memo voorgelegd ter verantwoording van de middelen die Odisee ontvangt vanuit het Vormingsfonds. Er wordt enerzijds gerapporteerd over de gerealiseerde vormingsactiviteiten van het voorbije academiejaar. Daarnaast wordt een overzicht voorgelegd van de nieuwe geplande vormingsactiviteiten voor het volgende academiejaar. De interne vormingsactiviteiten worden opgelijst, met telkens ook de vermelding van de doelgroep voor wie ze bestemd zijn. De Memo volgt de thematische structuur met zes deelthema's van het vroegere Verslag Vormingsfonds. In de Bijlage bij Deel IV – Personeel op bladzijde 237 is de Memo 'Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2017 en 2018' van het HOC Overleg van 3 mei 2018 opgenomen.

Odisee ontving in 2018 in totaal € 32.512,82 aan middelen uit het Vormingsfonds. Daartegenover staat dat Odisee in 2017, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 201.192,17 heeft besteed aan interne en externe professionalisering (€ 115.469,66 inclusief inschrijvings-, reis- en verblijfskosten voor externe professionalisering en € 85.722,31 voor organisatiekosten inzake interne professionalisering). Ter vergelijking: in 2017 werd, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 214.975 besteed aan interne en externe professionalisering.

1.4 BELONINGSSYSTEMEN EN LOOPBAANMOGELIJKHEDEN

1.4.1 Bevorderingen bij OP

In 2018 organiseerden we een bevorderingsprocedures voor de groep van praktijklectoren. 22 collega's stelden zich kandidaat, waarvan er uiteindelijk 4 bevorderd werden tot hoofdpraktijklector. .

1.4.2 Bevorderingen bij ATP (inclusief patrimoniumpersoneel)

Functieclassificatie en schaal-, graad- en niveauverhogingen bij ATP en bedienden

Volgens de loopbaanregels van de functieclassificatie en naar aanleiding van een interne/externe vacature werden in 2018:

- 12 schaalverhogingen toegekend, nl. 1 van C11 naar C12, 10 van B11 naar B12, 1 van A11 naar A12
- 5 graadverhogingen toegekend, nl. 2 van C12 naar C21, 3 van B12 naar B21
- 3 niveauverhogingen toegekend, nl. 2 van B12 naar A11, 1 van B21 naar A11 (twee niveauverhogingen gelden slechts voor een deel van de tewerkstelling)

Functieclassificatie en weddeschaalverhogingen bij arbeiders

Protocol 2008/07 m.b.t. 'de invoering, de uitwerking en het onderhoud van de functieclassificatie voor de functies van onderhoudsmedewerker, technisch medewerker en gespecialiseerd technisch medewerker' (9 oktober 2008) regelt de loopbaan van onze arbeiders.

In 2018 kregen ten gevolge van de functieclassificatie vijf arbeiders een schaalverhoging toegekend.

1.4.3 Persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen

In Protocol 2018/05 van 25 oktober 2018 werd een aanpassing gemaakt aan protocol 2014-06 betreffende de toekenning van persoonlijke vergoedingen aan leden van het onderwijzend personeel en van het administratief en technisch personeel

in toepassing van de artikelen V. 162, §2 en V.179, tweede lid van de Codex Hoger Onderwijs van 20 december 2013 en betreffende de toekenning van een mandaatvergoeding aan de opleidingshoofden. In uitwerking daarvan wordt de verloning van het opleidingshoofd voortaan uitsluitend bepaald in het protocol betreffende het reglement functieclassificatie dat hiertoe werd aangepast.

A. Persoonlijke vergoeding

In 2018 kenden we persoonlijke vergoedingen toe:

- aan docenten die buiten hun taakinfilling een onderwijs- of coördinatieopdracht vervulden in de permanente vorming
- aan docenten die buiten hun taakinfilling een onderwijsopdracht opnamen ter vervanging van een afwezige collega
- aan medewerkers van de diensten die tijdelijk extra taken opnamen bv. Campuscoördinatie.

B. Mandaatvergoeding en niet-verworven weddeschaal

Leidinggevende functies of mandaten worden de eerste acht jaar op tijdelijke basis toegekend. De eraan verbonden mandaatvergoedingen worden toegekend via een niet-verworven weddeschaal. Ook in 2018 werd dit systeem gehanteerd maar dan geactualiseerd door het protocol 2018-06 'Aanpassing van protocol 2016-06 betreffende het reglement functieclassificatie'.

Voor de volledige duur van hun functie krijgen de opleidingshoofden de weddeschaal A31 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Opleidingshoofden kunnen die weddeschaal nooit verwerven maar na acht jaar anciënniteit als opleidingshoofd en mits gunstige evaluatie verkrijgen ze een aanstelling van onbepaalde duur of een benoeming als hoofdlector of als hoofdpraktijklector.

De directeurs van studiegebieden worden gedurende de eerste acht jaar van hun functie aangesteld in weddeschaal A33; voor benoemde personeelsleden gebeurt de aanstelling in weddeschaal A33 via ambtswijziging. Gedurende die periode worden ze vergoed met een mandaatvergoeding A34 via een niet-verworven weddeschaal. Zij verwerven de weddeschaal A34 na acht jaar de functie van directeur van een studiegebied te hebben uitgeoefend en mits gunstige evaluatie.

De directeurs, niet-leden van het Directiecomité, worden gedurende de eerste acht jaar van hun functie als directeur aangesteld of benoemd in graad A2 en krijgen gedurende die periode de weddeschaal A33 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Zij verwerven de weddeschaal A33 na acht jaar de functie te hebben uitgeoefend en mits gunstige evaluatie.

De diensthoofden worden gedurende de eerste acht jaar van hun functie als diensthoofd aangesteld of benoemd in graad A2 en krijgen gedurende die periode de weddeschaal A31 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Bij het behalen van acht jaar anciënniteit als diensthoofd en mits gunstige evaluatie verkrijgen de diensthoofden een aanstelling van onbepaalde duur of een benoeming in graad A3, weddeschaal A31.

1.4.4 Benoemingen

De hogeschool beschouwt de benoeming als een inherent onderdeel van haar waarderingsbeleid, waarbij ze t.a.v. kwaliteitsvolle medewerkers een expliciete appreciatie uitdrukt over het verloop van een positieve loopbaan binnen de hogeschool. Door de toekenning van een vaste benoeming geeft de hogeschool te kennen zich ten aanzien van de medewerker op lange termijn te willen engageren. De benoeming heeft daardoor ook sterke raakvlakken met de inzetbaarheid van het personeelslid, waar zowel de hogeschool als het personeelslid verantwoordelijk voor zijn. De hogeschool zal daarom haar personeel maximaal ondersteunen om hun competenties en talenten blijvend te ontwikkelen. Van het personeelslid verwacht de hogeschool engagement en enthousiasme om de geboden kansen te grijpen en op zelfstandige wijze de eigen inzetbaarheid te vergroten.

Bij de jaarlijkse opmaak van de begroting beslist de Raad van Bestuur op voorstel van het Directiecomité, of en hoeveel personeelsleden benoemd kunnen worden. De Raad van Bestuur benoemt de personeelsleden op voordracht van het Directiecomité en motiveert de benoeming. In 2018 werden 30,2 FTE-benoemingen in het OP voorzien. In het ATP werden 16,5 FTE-benoemingen voorzien. De benoemingen werden beslist op de RVB van 14 december 2017 en gingen alle in per 1 januari 2018.

1.5 TAAKINVULLING

1.5.1 Taakinvulling van personeelsleden belast met onderwijs en aanverwante opdrachten

Na een grondige evaluatie in 2017 werd in 2018 in een ad hoc werkgroep discreet verder gewerkt aan mogelijke aanpassingen van het taakinvullingssysteem. De voorstellen van de werkgroep zullen in 2019, na validatie door het Directiecomité, met het HOC besproken worden en desgevallend in een protocol vastgelegd worden.

1.5.2 Taakinvulling van personeel van diensten

Voor medewerkers van een dienst bepaalt het diensthoofd/de directeur de opdracht van de medewerker. De taakinhoud is beschreven in de beschrijvingen van de referentiefuncties en de functiekaarten.

De algemeen directeur of het bevoegde lid van het Directiecomité bepaalt de opdracht van de leden van het Directiecomité en van de diensthoofden die onder zijn bevoegdheid vallen.

1.6 OVERLEG MET PERSONEEL I.V.M. TAAKINHOUD EN ONTWIKKELING

Functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken zijn de momenten bij uitstek om het over taakinhoud en ontwikkeling te hebben. In het verleden was de leidinggevende die het functioneringsgesprek voerde niet steeds de leidinggevende die de evaluatie uitsprak. Naar aanleiding van de governance-oefening werd dit aangepast en vanaf 2019 zal de directe leidinggevende de volledige verantwoordelijkheid over de gesprekken opnemen. Omdat het 5-daagse opleidingstraject rond 'groeien als inspirerende coach' een zeer groot succes kende, beslisten we om in 2018 4 sessies te organiseren.

Om een goed beeld te krijgen over het functioneren van leidinggevendenden organiseren we voor hen standaard bottom-up evaluaties. In 2018 werd één studiegebieddirecteur, vier directeurs, één opleidingshoofd en vier diensthoofden geëvalueerd.

1.7 WELZIJN OP HET WERK

Binnen de schoot van de verschillende CPBW werd ook in 2018 intensief gewerkt aan het welzijn van alle medewerkers. Voortbouwend op de resultaten van de bevraging rond psycho-sociaal welzijn van 2016 werd verder actie ondernomen.

Belangrijkste acties waren:

- organisatie van een terugkomdag voor de vertrouwenspersonen + opleiding nieuwe vertrouwenspersoon
- organisatie van de Welzijnsdag met opleidingen omtrent diverse onderwerpen: omgaan met agressie, kantoorergonomie, vitaliteit, reanimatie, gezond bewegen ...
- oprichting werkgroep aanwezigheidsbeleid
- maandelijkse rapportage + opvolging van aspecten omtrent psychosociaal welzijn op het CPBW
- yogasessies voor personeel (op campus Gent)
- ...

In samenwerking met de dienst VGM werden onder meer volgende acties georganiseerd:

- griepvaccinatie op alle campussen
- onthaal en opleiding nieuwe medewerkers
- beoordeling risico categorieën personeelsleden, beoordeling risico's zwangerschappen,...
- ...

Daarnaast werd zowel binnen de governance-oefening, de strategie-oefening als binnen het nieuwe arbeidsreglement het welzijn van onze medewerkers als belangrijke leidraad meegenomen. De herwaardering van de veeleisende functie van opleidingshoofd, het traject rond autonomie-ondersteunend leiderschap en de sfeer van vertrouwen die de basis vormt van ons nieuwe arbeidsreglement passen hierin. De effecten ervan zullen we kunnen meten naar aanleiding van de nieuwe bevraging psycho-sociaal welzijn die in 2019 gepland is.

2 PERSONEELSBESTAND

De personeelsformatie (en daaraan gekoppeld de begroting van de personeelskosten) wordt jaarlijks opgemaakt. Uitgangspunt hierbij zijn de personeelsbehoeften die zijn vastgesteld:

- door het Directiecomité, door de directeurs van de verschillende studiegebieden en de opleidingshoofden. Zij bepalen de personeelsbehoeften in functie van de nodige omkadering voor de onderwijsactiviteiten en binnen de financiële ruimte die daarvoor ter beschikking is.
- door de directeurs en diensthoofden voor de verschillende diensten

Op basis van de vastgestelde behoeften worden de eerste voorstellen geformuleerd. Het Directiecomité onderzoekt de financiële haalbaarheid van die voorstellen en toetst ze aan het personeelsbeleid. Op het HOC wordt de formatie toegelicht en worden de besprekingen afgerond met een protocol. De Raad van Bestuur beslist over de definitieve personeelsformatie.

Meer gedetailleerde info m.b.t. de samenstelling van het personeelsbestand is te vinden in onderstaande figuren. De berekeningen zijn steeds gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief ad interim en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen). Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld, tenzij anders vermeld.

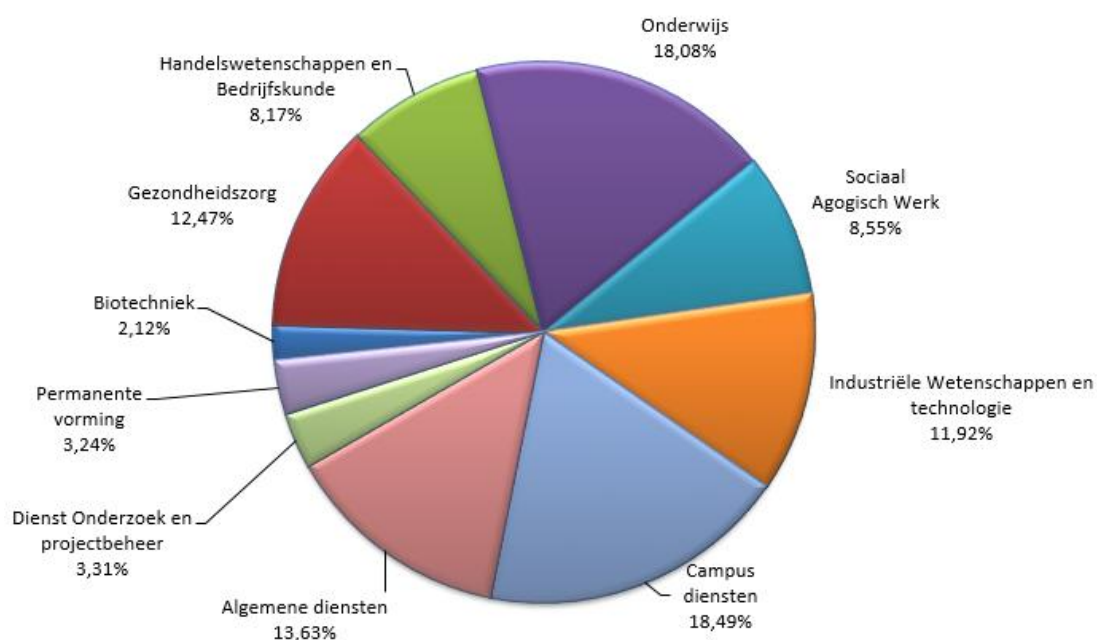
Verklaringen van enkele afkortingen die in 2.1 – 2.8 gebruikt zullen worden:

- ATP = Administratief en Technisch Personeel
- OP = Onderwijzend Personeel
- GP = Gastprofessoren betaald via het Departement Onderwijs
- GP vzw = Gastprofessoren betaald via de vzw Odisee
- HOP = Hulpopvoedend Personeel
- CF = Personeel ten laste van het Centraal Fonds
- KF = Personeel ten laste van het Kinefonds
- VZW = Personeel betaald via de vzw Odisee ('patrimoniumpersoneel') (o.a. bedienden, arbeiders en gastprofessoren vzw)
- BT = studiegebied Biotechniek
- GEZ = studiegebied Gezondheidszorg
- HWBK = studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
- OND = studiegebied Onderwijs
- SAW = studiegebied Sociaal-Agogisch werk
- IWT = studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie
- CD = Campusdiensten
- AD = Algemene diensten
- DOP = Dienst Onderzoek en Projectbeheer
- PV = Permanente vorming

2.1 OPSPLITSING NAAR STUDIEGEBIED EN DIENSTENCLUSTER (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2018¹⁹

	BT	GEZ	HWBK	OND	SAW	IWT	CD	AD	DOP ²¹	PV	Totaal
OP	12,84	92,96	58,67	139,27	45,86	86,64	5,15	5,14	13,98	1,74	462,25
ATP	0,85	4,43	1,18	5,03	8,21	5,42	79,29	97,58	1,00	19,16	222,15
HOP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,05	0,00	0,00	0,00	2,05
GP	0,00	0,96	0,00	0,00	2,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	3,53
GP vzw	0,44	6,79	5,42	4,76	6,49	6,20	0,00	0,07	0,00	0,12	30,29
Bediende	3,74	0,16	3,73	3,61	9,04	2,40	26,48	12,26	13,00	6,29	80,71
Arbeider	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,00	43,16	0,00	0,00	0,00	43,27
Totaal	17,87	105,30	69,00	152,67	72,22	100,66	156,13	115,05	27,98	27,37	844,25
Totaal %	2,12%	12,47%	8,17%	18,08%	8,55%	11,92%	18,49%	13,63%	3,31%	3,24%	100,00%

Indeling personeel per studiegebied en dienstencluster (FTE) in 2018



¹⁹ De berekeningen zijn gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief a.i. en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen. Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld).

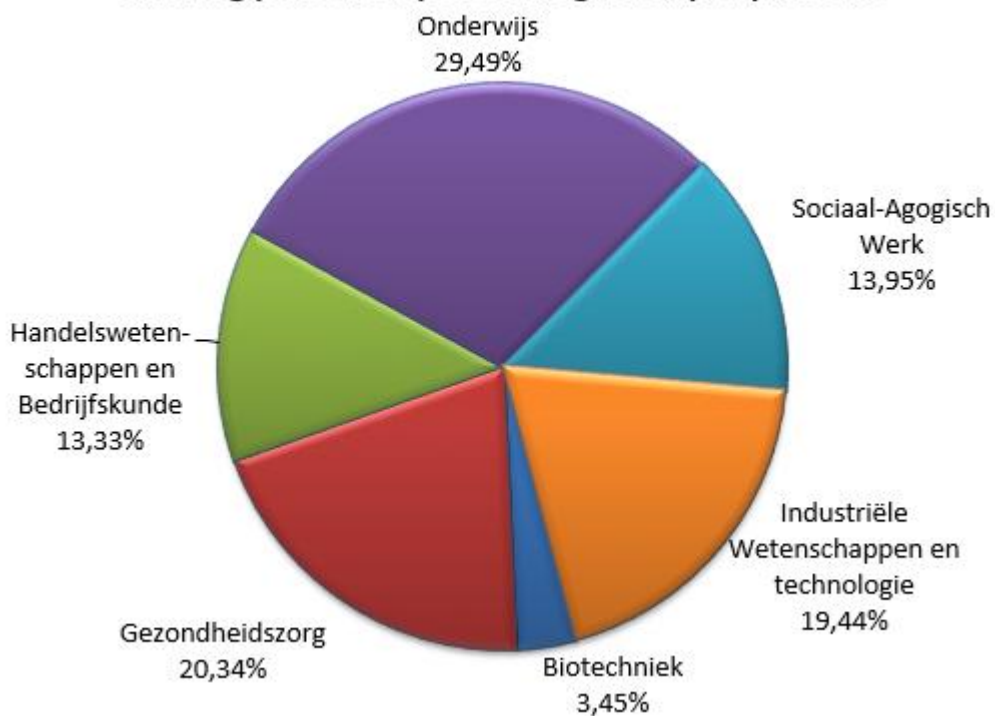
²⁰ OP en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

²¹ Onderzoek en Projectbeheer omvat enerzijds de medewerkers en onderzoekers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer en anderzijds de docenten die onderzoek verrichten vanuit een studiegebied maar gefinancierd worden via de PWO-middelen.

2.1.1.1 Indeling personeel per studiegebied (in FTE-tewerkstelling) in 2018

22	BT	GEZ	HWBK	OND	SAW	IWT	Totaal
OP	12,84	92,96	58,67	139,27	45,86	86,64	436,24
ATP	0,85	4,43	1,18	5,03	8,21	5,42	25,12
HOP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GP	0,00	0,96	0,00	0,00	2,51	0,00	3,47
GP vzw	0,44	6,79	5,42	4,76	6,49	6,20	30,10
Bediende	3,74	0,16	3,73	3,61	9,04	2,40	22,68
Arbeider	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,00	0,11
Totaal	17,87	105,30	69,00	152,67	72,22	100,66	517,72
Totaal %	3,45%	20,34%	13,33%	29,49%	13,95%	19,44%	100,00%

Indeling personeel per studiegebied (FTE) in 2018

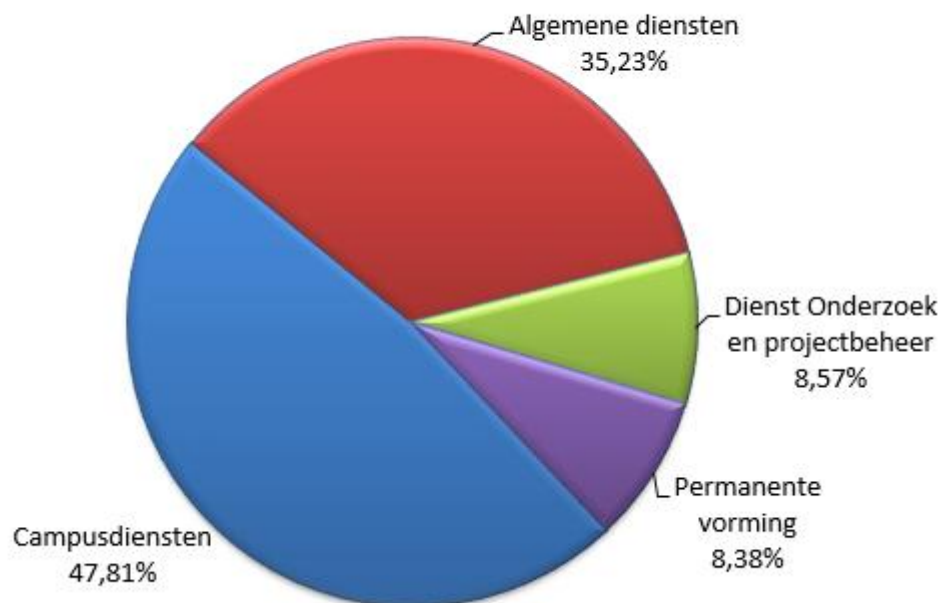


²² OP en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

2.1.2 Indeling personeel per dienstcluster (in FTE-tewerkstelling) in 2018

	CD	AD	DOP ²³	PV	Totaal
OP	5,15	5,14	13,98	1,74	26,01
ATP	79,29	97,58	1,00	19,16	197,03
HOP	2,05	0,00	0,00	0,00	2,05
GP	0,00	0,00	0,00	0,06	0,06
GP vzw	0,00	0,07	0,00	0,12	0,19
Bediende	26,48	12,26	13,00	6,29	58,03
Arbeider	43,16	0,00	0,00	0,00	43,16
Totaal	156,13	115,05	27,98	27,37	326,53
Totaal %	47,81%	35,23%	8,57%	8,38%	100,00%

Indeling personeel per dienstcluster (FTE) in 2018

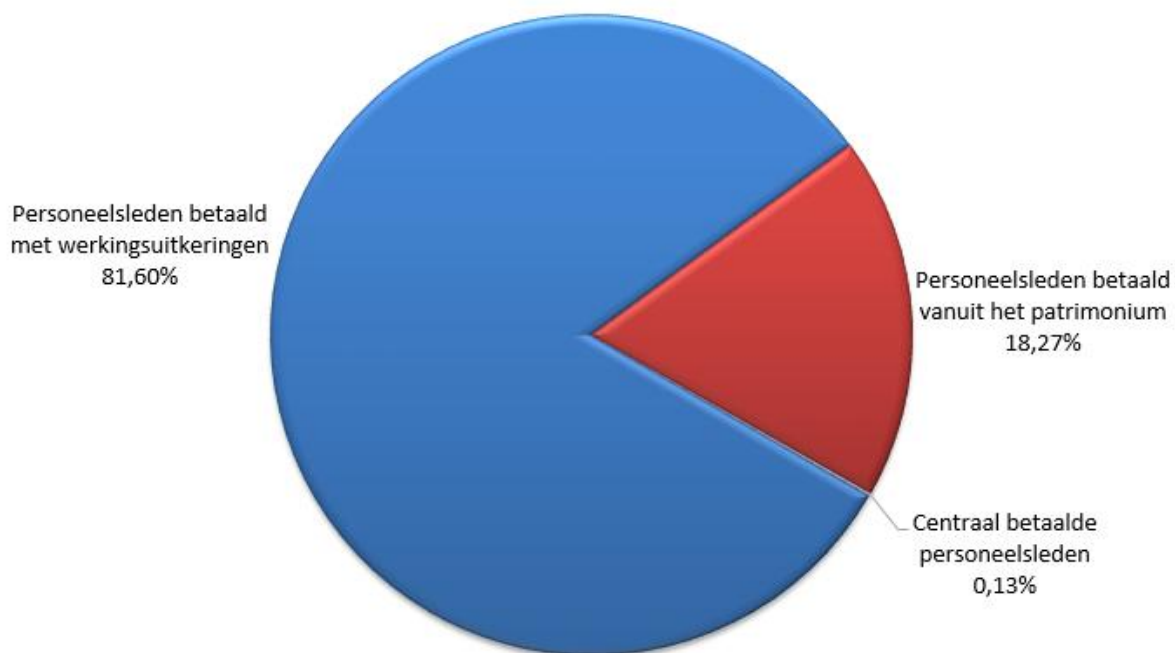


²³ Onderzoek en Projectbeheer omvat enerzijds de medewerkers en onderzoekers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer en anderzijds de docenten die onderzoek verrichten vanuit het studiegebied maar gefinancierd via de PWO-middelen.

2.2 INDELING PERSONEEL VOLGENS FINANCIERINGSBRON (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2018

	Personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen	Personeelsleden betaald vanuit het patrimonium	Centraal betaalde personeelsleden	Totaal
ATP	221,26	0,00	0,88	
OP	462,06	0,00	0,20	
GP	3,52	0,00	0,00	
HOP	2,05	0,00	0,00	
Arbeiders	0,00	43,27	0,00	
Bedienden	0,00	80,71	0,00	
GP vzw	0,00	30,30	0,00	
Totaal	688,89	154,28	1,08	844,25
Totaal %	81,60%	18,27%	0,13%	100,00%

Indeling personeel volgens financieringsbron (FTE) in 2018

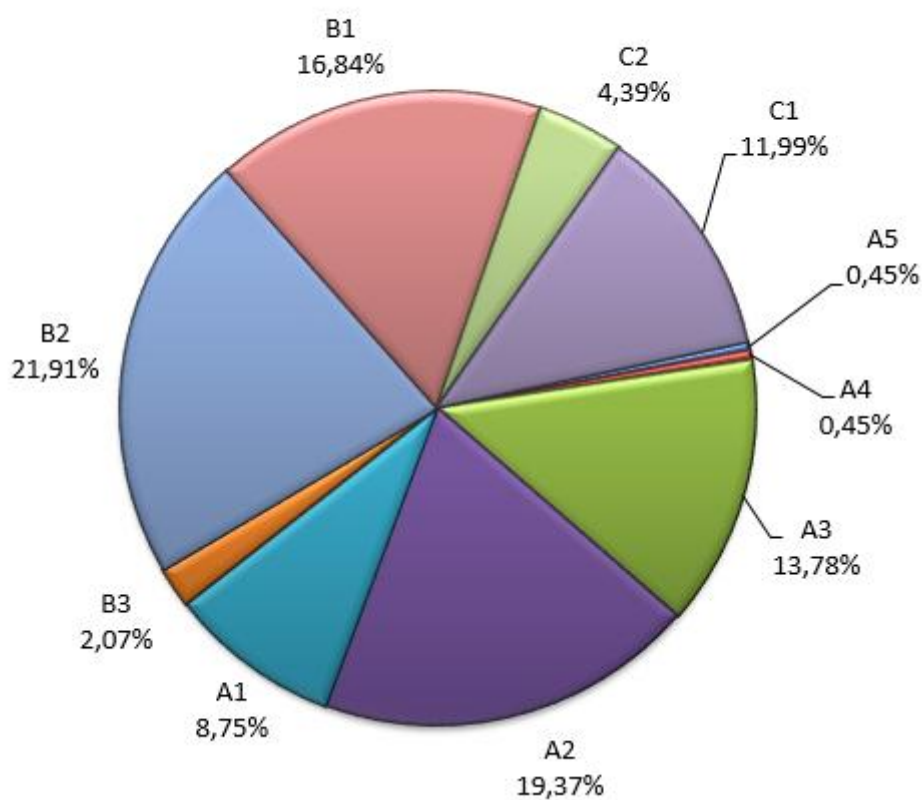


2.3 VERDELING EN BENOEMINGSPERCENTAGE PERSONEEL BETAALD TEN LASTE VAN DE WERKINGSUITKERINGEN

2.3.1 Verdeling van het statutair ATP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2018

A5	A4	A3	A2	A1	B3	B2	B1	C2	C1	Totaal
1,00	1,00	30,49	42,86	19,36	4,58	48,47	37,25	9,71	26,53	221,25
0,45%	0,45%	13,78%	19,37%	8,75%	2,07%	21,91%	16,84%	4,39%	11,99%	100,00%

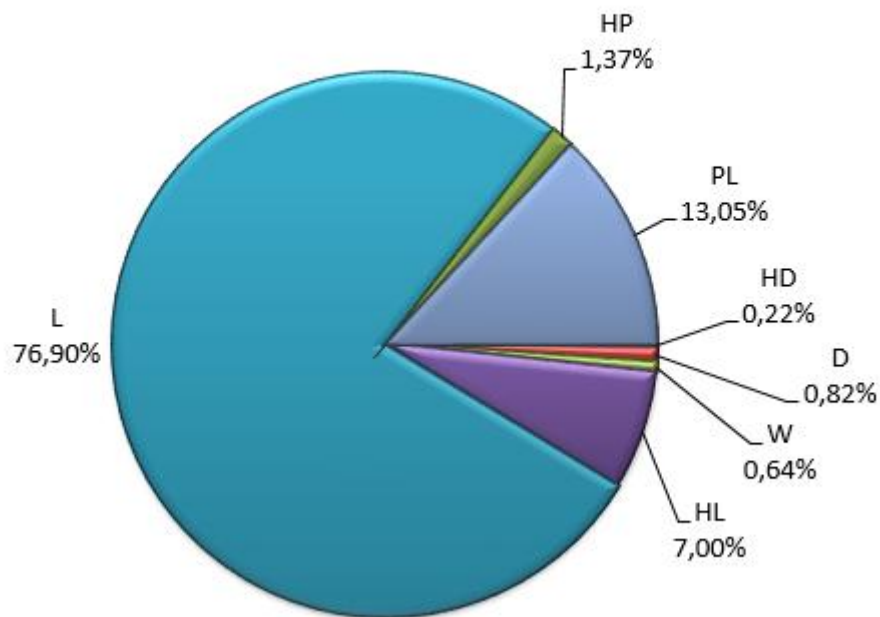
Verdeling van het statutair ATP-kader (FTE) in 2018



2.3.2 Verdeling van het statutair OP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2018

Hoofddocent	Docent	Werkleider	Hoofdlector	Lector	Hoofd- praktijklector	Praktijk- lector	
HD	D	W	HL	L	HP	PL	Totaal
1,00	3,80	2,95	32,35	355,32	6,32	60,31	462,05
0,22%	0,82%	0,64%	7,00%	76,90%	1,37%	13,05%	100,00%

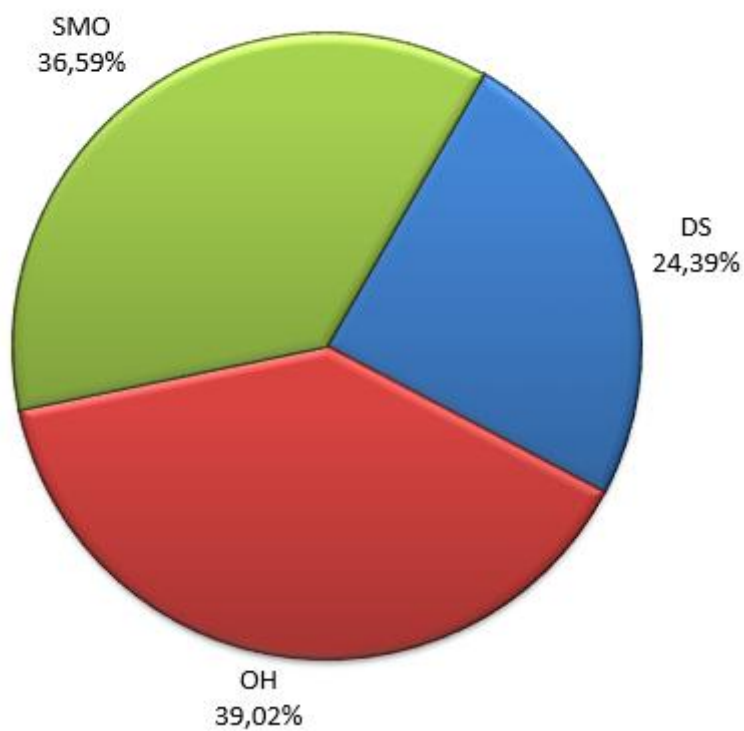
Verdeling van het statutair OP-kader (FTE) in 2018



2.3.3 Verdeling van het Opvoedend Hulp personeel HOP (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2018

Directiesecretaresse	Opvoeder-huismeester	Studiemeester-opvoeder	
DS	OH	SMO	Totaal
0,50	0.8	0,75	2,05
24,39%	39,02%	36,59%	100,00%

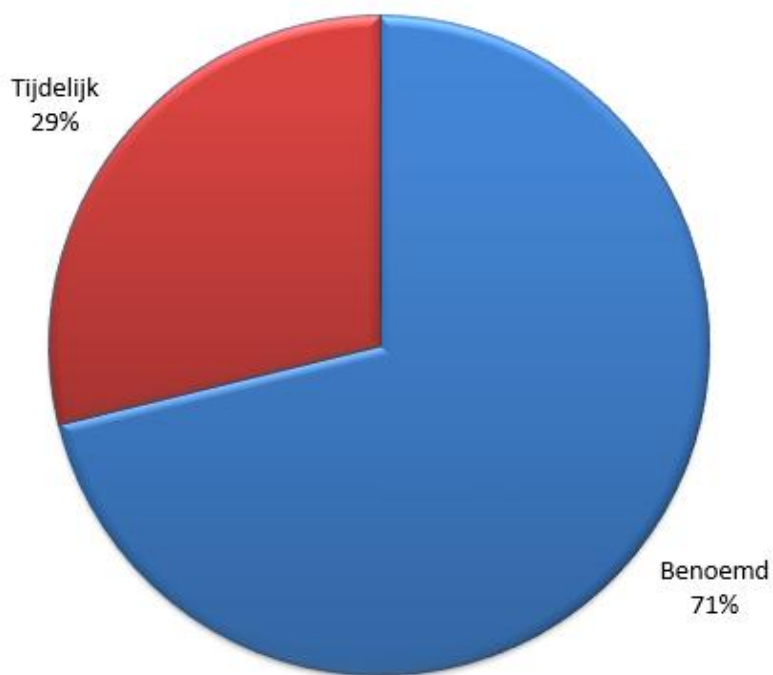
Verdeling HOP (FTE) in 2018



2.3.4 Benoemingspercentage van het statutair ATP-kader (in FTE-bezetting) in 2018²⁴

Benoemd	Tijdelijk	Totaal
179,89	72,90	252,79
71,00%	29,00%	100,00%

Benoemingspercentage van het Statutair ATP-kader in 2018

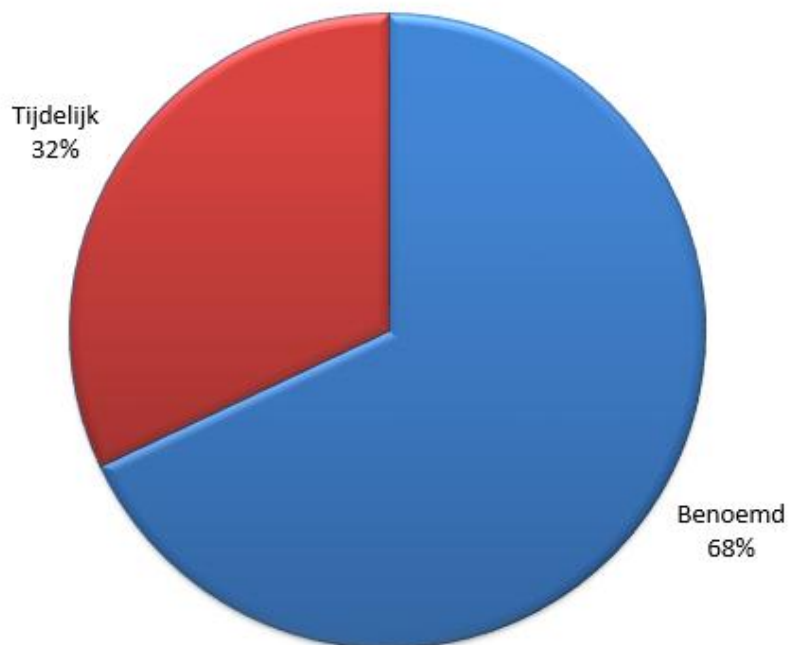


²⁴ Berekend op de personeelsformatie (incl. verlofstelsels en zonder interims). Het percentage van de ambtswijziging van benoemde personeelsleden wordt enkel geteld als benoemd. Bij de interne berekening van het benoemingspercentage van het ATP wordt ook het HOP verrekend.

2.3.5 Benoemingspercentage van het statutair OP-kader (in FTE) in 2018

Benoemd	Tijdelijk	Totaal
323,46	152,34	475,80
68%	32%	100,00%

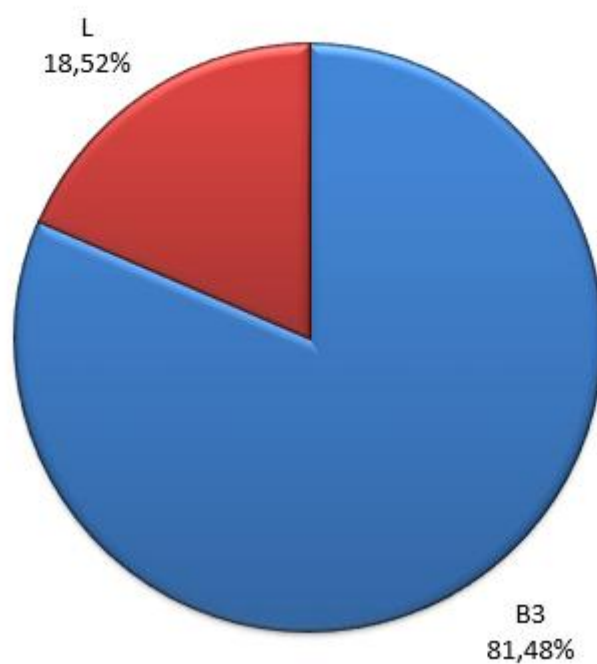
Benoemingspercentage van het Statutair OP-kader in 2018



2.4 VERDELING VAN HET PERSONEEL TEN LASTE VAN HET CENTRAAL FONDS (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2018

ATP	Lector	
B3	L	Totaal
0,88	0,20	1,08
81,48%	18,52%	100,00%

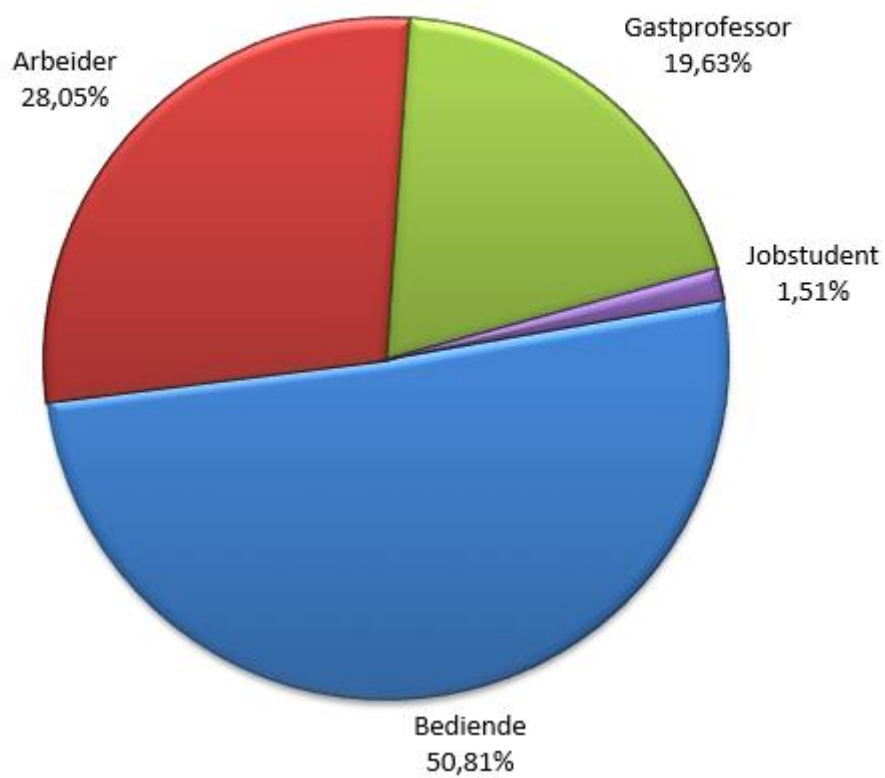
Verdeling personeel ten laste van het Centraal Fonds (FTE) in 2018



2.5 VERDELING VAN HET PATRIMONIUMPERSONEEL (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2018

Bediende	Arbeider	Gastprofessor	Jobstudent	Totaal
78,38	43,27	30,29	2,33	154,27
50,81%	28,05%	19,63%	1,51%	100,00%

Verdeling Patrimoniumpersoneel (FTE) in 2018

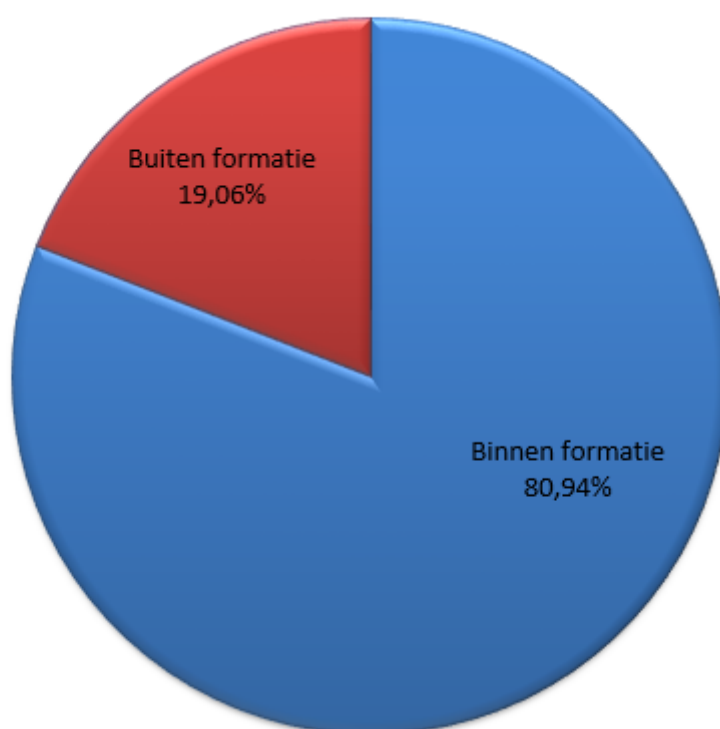


2.6 OPSPLITSING NAAR PERSONEELSLEDEN BINNEN EN BUITEN FORMATIE (IN FTE) IN 2018

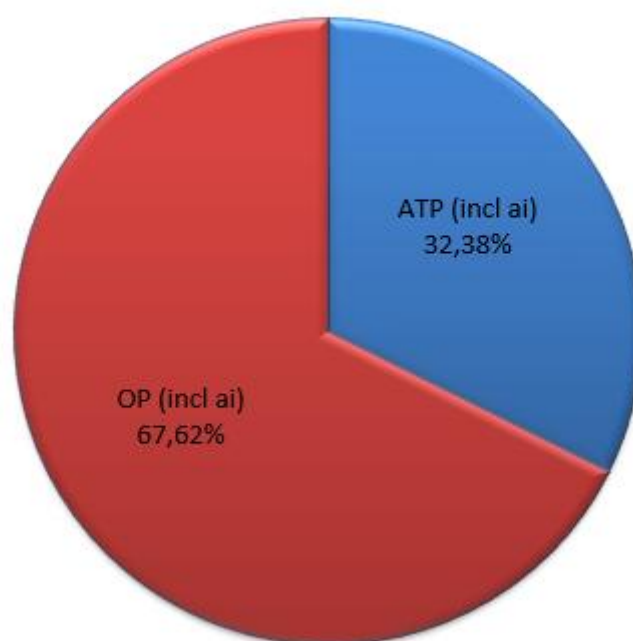
	Personeelsleden binnen formatie	% berekend op totaal
ATP	221,27	32,38%
OP	462,05	67,62%
	683,32	100%

	Personeelsleden buiten formatie	% berekend op totaal
Centraal Fonds (CF)	1,08	0,67%
HOP	2,05	1,27%
GP WU	3,53	2,19%
GP vzw	30,29	18,82%
Bediende	80,71	50,15%
Arbeider	43,27	26,89%
	160,93	100%

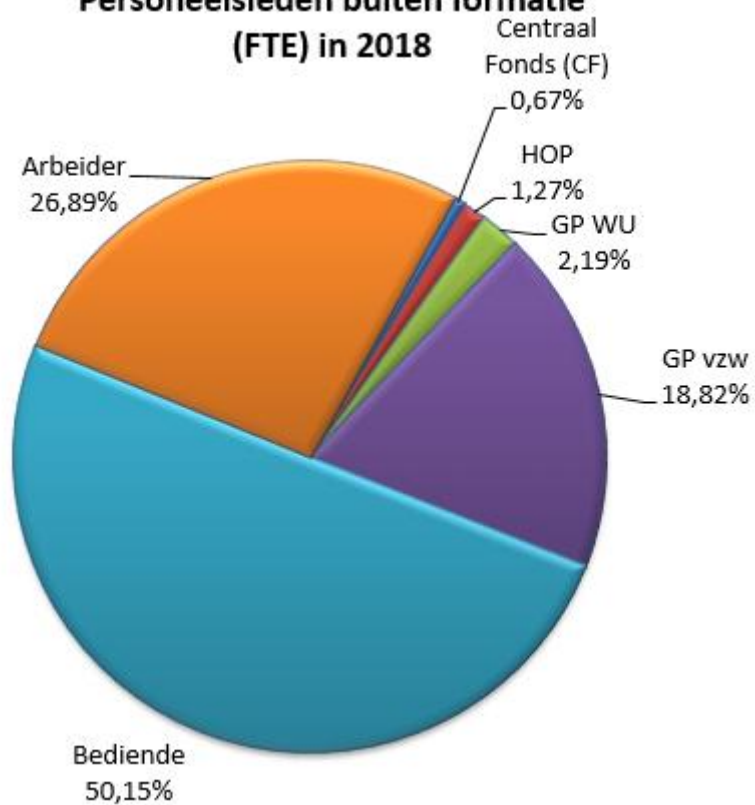
Personeelsleden binnen of buiten formatie (FTE) in 2018



**Personeelsleden binnen formatie
(FTE) in 2018**



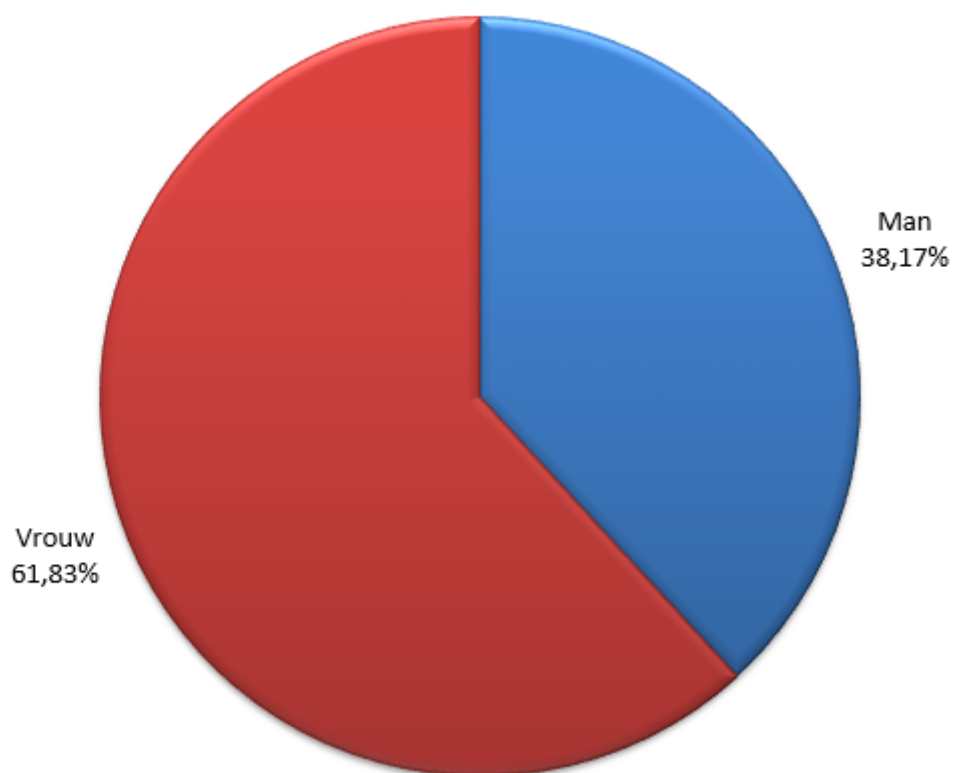
**Personeelsleden buiten formatie
(FTE) in 2018**



2.7 OPSPLITSING PERSONEEL NAAR GESLACHT²⁵ (IN ABSOLUTE CIJFERS OVER HEEL 2018)

	Man	Vrouw	Totaal
Administratief en technisch personeel (ATP)	77	186	263
Hulpopvoedend personeel (HOP)	1	2	3
Onderwijzend personeel (OP)	231	363	594
Gastprofessoren (GP) (WU en VZW)	86	103	189
Patrimoniumpersoneel bedienden (VZW)	67	112	179
Patrimoniumpersoneel arbeiders (VZW)	27	26	53
	489	792	1.281
	38,17%	61,83%	100,00%

Verdeling personeel volgens geslacht (absolute cijfers) in 2018

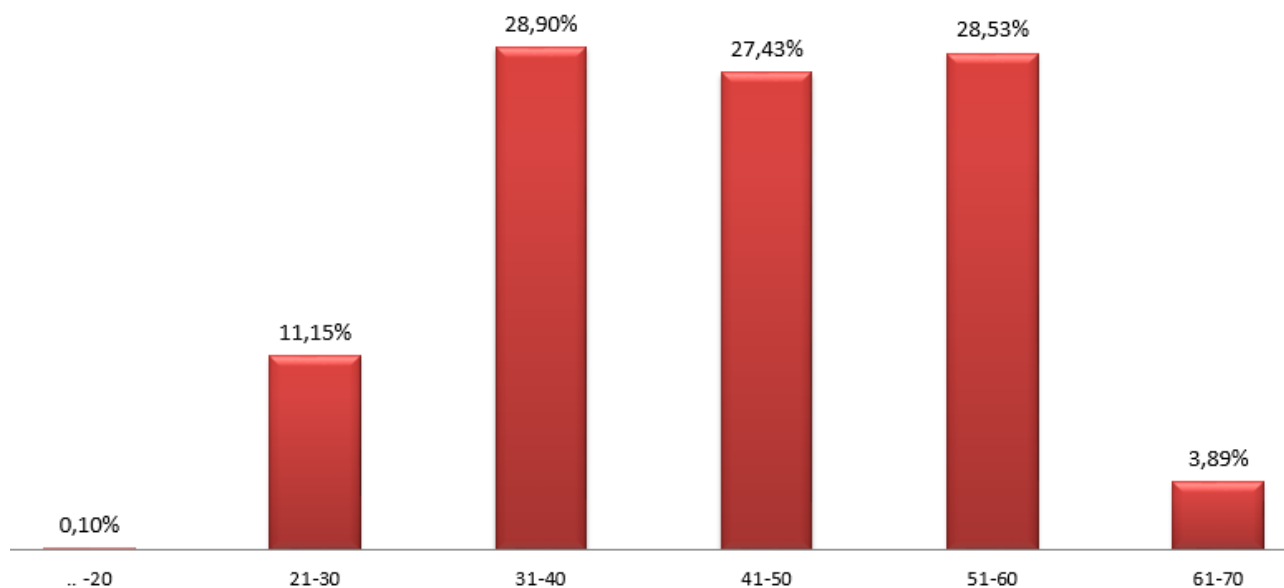


²⁵ Personeelsleden uit meerdere categorieën worden in elke categorie (dus eigenlijk dubbel) geteld.

2.8 LEEFTIJDSTRUCTUUR VAN HET PERSONEEL (IN FTE) BEREKEND OVER HET VOLLEDIGE KALENDERJAAR 2018

.. -20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totaal
0,85	94,13	243,99	231,57	240,83	32,88	844,25
0,10%	11,15%	28,90%	27,43%	28,53%	3,89%	100,00%

Leeftijdstructuur (FTE) in 2018



2.9 RATIOANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk VII. Financiën.

2.10 STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk VII. Financiën.

Deel V
Dienstverlening

DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

1 DE BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DEELNAME IN SPIN-OFFS EN RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN

De hogeschool ontwikkelt knowhow (competenties) op diverse terreinen. Die knowhow kan nuttig zijn voor de lokale, regionale en internationale gemeenschap. Organisaties uit de industrie, dienstensector of overheid kunnen er een beroep op doen en ons mits vergoeding met specifieke opdrachten belasten die aansluiten bij onze competenties. Die vorm van transfer van knowhow noemen we 'maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening'. Doel van Odisee is om een evidente partner te worden bij innovatie en vragen naar kennisdifussie van het werkveld.

Onze focus ligt uiteraard op het uitwerken van een antwoord dat voldoet aan de noden van de opdrachtgevers. Een tweede doel echter is het nastreven van een meerwaarde voor ons onderwijs (e.g. verrijking van curriculum, professionalisering van docenten ... zie de Visie 2027 van Odisee).

Onze hogeschool participeert ook op regelmatige basis in samenwerkingsprojecten die het gemeenschappelijk antwoord zijn van een consortium op een algemeen maatschappelijk probleem of behoefte. Meestal lanceert een overheid daarbij een oproep tot indienen van projectvoorstellen en financiert ze ook een gedeelte van de kosten van beloftevolle projecten (na selectieprocedure). In zulke projecten zetten de partners hun (complementaire) knowhow in voor de gecombineerde eigen doelgroepen of voor nieuwe doelgroepen. De externe vergoeding voor dit soort projecten kan variëren (een bepaald percentage van de volledige projectkost). Hoe groter de gevraagde eigen inbreng van de projectpartners in de totale kost, hoe groter de toegevoegde waarde van het project(resultaat) voor de uitvoerende partners.

Initiatieven m.b.t. transfer van knowhow (m.a.w. dienstverleningsprojecten) worden genomen door promotoren. Als promotor van een project van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening (transfer van knowhow) kan elk lid van het OP, elke directeur van een studiegebied, elke coördinator van een kern en elke verantwoordelijke onderzoek van een onderzoeksgroep optreden. Elk project ressorteert onder een kern, onderzoeksgroep of studiegebied waaraan de promotor op regelmatige basis verslag uitbrengt.

Over projecten ressorterend onder de noemer wetenschappelijke dienstverlening of praktijkgericht onderzoek wordt gerapporteerd in Hoofdstuk 3: Onderzoek. Hieronder focussen we op maatschappelijke dienstverlening.

1.1 BELEID INZAKE DIENSTVERLENING

Reglementen

Een Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement Associatie KU Leuven (goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Associatie KU Leuven, en laatst gewijzigd op 11 december 2015) regelt het algemeen onderzoeksbeleid in de Associatie, de identiteit en taakomschrijving van de voor valorisatie bevoegde dienst, de algemene en minimale regels betreffende het beleid inzake de aangelegenheden bedoeld in artikel 16^{ter} van het universiteitsdecreet en artikel 215bis van het hogescholendecreet, de algemene en minimale regels inzake de samenwerking van instellingen met derden in dienstverleningscontracten in de zin van het decreet van 22 februari 1995, de algemene en minimale regels inzake de deelname van partners in rechtspersonen.

Een intern reglement regelt daarnaast voor Odisee de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen (zie bijlage 2.1 op bladzijde 240).

Het interne reglement betreffende de maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Odisee vzw op 27 april 2011, beschrijft de verantwoordelijkheden en wenselijke praktijken m.b.t. dienstverlening (zie bijlage 2.2 op bladzijde 242).

1.2 BELEID T.A.V. DE SELECTIE VAN DE PROJECTEN

Bij de ontwikkeling en uitvoering van dienstverleningsactiviteiten gelden met name (naast de specifieke doelstellingen) de volgende algemene principes.

- De hogeschool erkent maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening als een van haar kernfuncties en engageert zich om maatschappelijke dienstverlening zowel te promoten binnen de instelling als bekend te maken naar buiten toe.
- Odisee vzw verleent diensten aan de gemeenschap op een manier die tegelijkertijd in overeenstemming is met haar missie, haar diverse beleidsverklaringen, haar strategie- en werkingsplan en de opdrachtverklaringen van de betrokken eenheden én tegemoet komt aan de redelijke verwachtingen van de betrokken gemeenschappen.
- Odisee vzw verbindt zich ertoe om actief op zoek te gaan naar projecten waarin ook studenten kansen krijgen om hun betrokkenheid op de gemeenschap te vergroten en om te leren in samenwerkingsverband.
- De behoeften van de doelgroepen, inclusief de Odisee-gemeenschap, worden ingelost met op maat gemaakte oplossingen die in overleg met de begunstigen en betrokken partners tot stand komen. Via een actieve aanwezigheidspolitiek in relevante organen en externe organisaties houdt Odisee de vinger aan de pols van de doelgroepen.
- Bij de ontwikkeling van dienstverleningsprojecten gaat de hogeschool op een verantwoorde manier om met (gemeenschaps)middelen en ze organiseert haar dienstverleningsactiviteiten op een kostenefficiënte manier.

1.3 BELEID T.A.V. DE ALLOCATIE VAN PERSONELE MIDDELEN

Op initiatief van en op voorstel van de promotor van het project zal, in samenwerking met de Personeelsdienst, worden overgegaan tot de aanwerving van personeel, ten laste van het beschikbare budget. De beslissing tot aanwerving wordt genomen door het Directiecomité en de arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door de algemeen directeur, afgevaardigd bestuurder van Odisee vzw.

De met het oog op de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst aangeworven personeelsleden vallen onder de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Indien in de dienstverleningsovereenkomst door de opdrachtgever een beding inzake de geheimhouding van de uitgevoerde onderzoeken en de verkregen resultaten wordt opgenomen, zal een analoge bepaling in de arbeidsovereenkomst met de aangestelde personeelsleden worden opgenomen.

1.4 BELEID T.A.V. DE SAMENWERKING MET UNIVERSITEITEN, HOGESCHOLEN EN DERDEN IN BINNEN- EN BUITENLAND

Projectpartners worden zorgvuldig geselecteerd in functie van de doelstellingen van het project en de complementariteit met de eigen expertise. Samenwerking kan bijvoorbeeld de expertise en competenties aanwezig in Odisee vzw aanvullen, het bereik van de hogeschool uitbreiden (disseminatie van projectresultaten) of het beschikbare budget vergroten. In elk geval streeft de hogeschool naar duurzame samenwerking, die ook op het vlak van onderwijs en onderzoek vruchten kan afwerpen.

1.5 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP KORTE EN MIDDELLANGE TERMIJN VOOR DIENSTVERLENING

In de volgende jaren zal werk gemaakt worden van:

- een verdere uitwerking van een eenduidig afsprakenkader en procedures m.b.t. financiële en inhoudelijke opvolging van dienstverlenende - en onderzoeksprojecten. Die zijn geïmplementeerd voor alle dienstverlening. Voor permanente vorming worden ze in 2018 – 2019 opnieuw bekeken.
- een duidelijke communicatie en sensibilisering m.b.t. dienstverleningsbeleid en daaruit vloeiende procedures naar alle geledingen van de hogeschool. Dit verloopt in samenwerking met de financiële en juridische dienst.
- verdere disseminatie van knowhow/expertise die ontstaan is door de participatie in onderzoeksprojecten en projecten binnen maatschappelijke dienstverlening.

1.6 RESULTATEN

Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening

Over de activiteiten van de onderzoekscentra op het vlak van wetenschappelijke dienstverlening wordt in hoofdstuk het hoofdstuk Onderzoek gerapporteerd. Over de andere dienstverleningsprojecten wordt gerapporteerd in paragraaf 1.2.

Hoofdstuk 2 van het decreet van 22 februari 1995 – deelname in spin-off bedrijven

Odisee vzw heeft deelnemingen in volgende rechtspersonen :

- Debuut CVBA (sedert 2006) voor een bedrag van 10.000 EUR
- REPRO PP CVBA (sedert 4 april 2006) voor een bedrag van 200 euro
- Jobpunt Vlaanderen (sedert januari 2018) voor een bedrag van 6.197,50 euro

De NV Actief is opgericht op 19 maart 2010 en heeft tot doel, in samenwerking met de onderwijsinstellingen die deel uitmaken van het samenwerkingsverband Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), nieuwe activiteiten en/of ondernemingen op te zetten of bestaande activiteiten en/of ondernemingen te bevorderen en te ondersteunen, met het oog op de mogelijke creatie of de begeleiding van spin-off bedrijven op alle mogelijke vlakken van economische activiteit zoals bv, en niet uitsluitend, nijverheid, handel en dienstverlening. De ondersteuning die de vennootschap biedt, bestaat uit de terbeschikkingstelling van kapitaal, financiële knowhow of management knowhow.

Hoofdstuk 3 van het decreet van 22 februari 1995 – deelname in spin-off ondersteunende bedrijven

Odissee vzw participeert noch in spin-off ondersteunende bedrijven type 1 (vennootschappen met als maatschappelijk doel de uitbouw, de uitbating en het beheer van incubatie- en innovatiecentra of van researchparken) noch in type 2 (vennootschappen met als maatschappelijk doel kapitaal, financiële knowhow of management knowhow ter beschikking te stellen van spin-off bedrijven) noch in type 3 (vennootschappen die een afsplitsing zijn van de bedrijfsactiviteiten ontwikkeld binnen de hogeschool).

Deelname in vzw's

Odissee vzw neemt deel in de instelling voor openbaar nut Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) en de vzw Associatie KU Leuven. De jaarrekeningen werden door de hogeschool ontvangen en ter kennisgeving aan de Raad van Bestuur bezorgd.

Sinds 8 september 2004 neemt Odissee vzw deel in de vzw Brussels Health and Education Centre Terranova, met als doel 'het oprichten en exploiteren van een lokaal gezondheids- en opleidingscentrum in Brussel, gericht op een diversiteit van doelgroepen, initiatieven om poliklinische activiteiten van preventieve en curatieve aard, onderwijsverstrekking, maatschappelijke dienstverlening en desgevallend toegepast wetenschappelijk onderzoek te organiseren'. De statuten werden gewijzigd op 8 juni 2005. Het jaarverslag en de jaarrekeningen werden op de Raad van Bestuur gerapporteerd.

Deelname in rechtspersonen: de binnen de associatie voor valorisatie bevoegde dienst

Conform het Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement van de Associatie, goedgekeurd op de Raad van Bestuur van de Associatie in december 2015, kan Odissee vzw een beroep doen op de dienstverlening van Leuven Research and Development, de binnen de associatie voor valorisatie bevoegde dienst. Deze dienstverlening omvat: beschermen van intellectuele eigendom, valorisatie van intellectuele eigendom en juridische ondersteuning bij contractonderzoek.

2 EEN OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN

2.1 HOOFDSTUK 1 VAN HET DECREET VAN 22 FEBRUARI 1995 – WETENSCHAPPELIJKE OF MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

Inhoudelijke informatie over die projecten vindt u terug op <http://pwo.Odissee.be>

BEDRIJFSKUNDE

Ondernemend Aalst

Rol: Partner

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Coördinator: Hogeschool Gent

Medewerker(s): Joris De Lee, Elie Crois

Looptijd: oktober 2016 - september 2018 Financier: EFRO (€ 52.000,00)

Summer School Sustainable Management

Rol: Promotor

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Medewerker(s): Elien Crois, Ellen Debackere

Looptijd: zomer 2018

Financier: VLUHR (€ 15.000,00)

Werknemer wordt Overnemer

Rol: Partner

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Coördinator: Zenitor vzw

Medewerker(s): Bart Henssen

Looptijd: september 2017 - augustus 2018

Financier: ESF (€ 7.675,00)

From Practice-Oriented Trainings to Employable IT Experts

Rol: Partner

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Medewerker(s): Elien Crois, Wim Keygnaert

Looptijd: oktober 2018 - maart 2021

Financier: ESF (€ 47.671,20)

Broeikas

Rol: Partner

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Medewerker(s): Stijn Dauwe, Sabine Schuddingck

Looptijd: oktober 2018 - september 2020

Financier: EFRO (€ 56.520,00)

BIOTECHNIEK

Aqua-Vlan 2

Rol: Partner

Studiegebied: Biotechniek

Medewerker(s): Stef Aerts, Wouter Meeus, Thomas Abeel

Looptijd: oktober 2016 - september 2019

Financiering: Interreg V Vlaanderen - Nederland (€ 373.446,30)

Smartaquaponics

Rol: Partner

Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Medewerker(s): Thomas Abeel, Wouter Meeus, Willem vanden Berg

Looptijd: januari 2018 - december 2021

Financier: Interreg V France-Wallonië-Vlaanderen (€ 41.608,47)

GEZONDHEIDSZORG

Design, implementation and evaluation fo a blended mobility continuous education course for radiographers

Rol: Promotor

Studiegebied: Gezondheidszorg

Medewerker(s): Hans François, Gwen De Mol

Looptijd: december 2017 - november 2019
Financier: EU Erasmus+ KA202 (€ 66.860,00)

Voorafgaande Zorgplanning

Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Kathy Pletinckx, Wouter Coussement
Looptijd: september 2018 - december 2019
Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 25.000,00)

MaN'AiGE

Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Kate Meier
Looptijd: oktober 2016 - november 2017
Financier: Innoviris BHG (€ 2.970,00)

ONDERWIJS

Kleine Kinderen Grote Kansen

Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Els Mertens
Looptijd: januari 2016 - augustus 2018
Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 80.401,08)

Student Tutoring

Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Steven Audenaert, Lieve Huysman
Looptijd: september 2017 - augustus 2018
Financiering: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming (€ 11.724,00)

A Blog as open learning platform for the field of Early Childhood Education about Research and Innovation to support Disadvantaged and Diverse children

Rol: Promotor
Medewerker(s): Helena Taelman, Eva Bombeke
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: december 2017 – augustus 2020
Financier: EU Erasmus+ KA201 (€ 76.468,00)

CodesCools

Rol: Promotor
Medewerker(s): Geert Callebaut
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: december 2018 - september 2019
Financier: Ministerie van werk, economie, innovatie en sport (€ 64.350,00)

Science Mundi Odifiks

Rol: Promotor
Medewerker(s): Jan Sermeus, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2017 - juni 2018
Financier: Innoviris BHG (€ 17.000,00)

WetenschapsSalon des sciences

Rol: Promotor

Medewerker(s): Jan Sermeus, Jelle De Schrijver

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: juli 2018 - juni 2019

Financier: Innoviris BHG (€ 14.000,00)

Katholieke dialoogschool en de lerarenopleiding

Rol: Promotor

Medewerker(s): Jan Blancke, Jan Sermeus

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: juli 2017 - juni 2021

Financier: Katholiek Onderwijs Vlaanderen (€ 52.000,00)

Samen uit in Brussel

Rol: Promotor

Medewerker(s): Dominique Temmerman, Jan Sermeus

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: september 2018 - juni 2019

Financier: Vlaamse overheid – Agentschap Binnenlands Bestuur (€ 28.000,00)

Lerende Netwerken Lerarenopleiding

Rol: Promotor

Medewerker(s): Hilde Vanderhaeghen, Katrijn D'Herdt

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: december 2017 - november 2018

Financier: VLHORA (€ 31.213,00)

Liefde voor het vak – Spannende verhalen voor de lessen Frans

Rol: Promotor

Medewerker(s): Bart De Winter, Jan Sermeus

Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: juni 2018 - november 2019

Financier: VLHORA (€ 20.000,00)

SOCIAAL-AGOGISCH WERK

Coachingprogramma ter ondersteuning van kwetsbare volwassen studenten

Rol: Promotor

Medewerker(s): Miet Timmers

Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk

Looptijd: oktober 2018 – september 2021

Financier: ESF (€ 252.304,82)

Broodje MIXXL – Time4Help

Rol: Promotor

Medewerker(s): Kathleen Emmerly

Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk

Looptijd: juni 2016 – december 2019

Financier: ESF (€ 190.429,72)

Gezinsconferentie

Rol: Promotor

Medewerker(s): Kathleen Emmerly

Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk
Looptijd: juli 2018 – maart 2019
Financier: Kind & Gezin (€ 30.000,00)

INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN EN TECHNOLOGIE

B-AIM: Blended Academic International Mobility

Rol: Partner
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Medewerker(s): Davy De Winne, Kristien van Assche, Matthias De Schoenmacker
Partner: Instituto Superior de Engenharia do Porto ISEP (PT, coördinator) e.a.
Looptijd: oktober 2015 – september 2018
Financier: EU Erasmus+ KA203 (€ 40.498)

Global FemArt

Rol: Partner
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Medewerker(s): Laurens De Cock, Davy De Winne
Looptijd: november 2018 - april 2021
Financier: EU Erasmus+ KA202 (€ 39.490,00)

FemTalks Forum

Rol: Partner
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Medewerker(s): Davy De Winne
Looptijd: oktober 2018 - augustus 2021
Financier: EU Erasmus+ KA204 (€ 45.790,00)

2.2 HOOFDSTUK 2 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995

- Participatie cvba Debu(u)t
 - Participatie NV Actief
 - Participatie cvba REPRO PP
- Voor de bedragen zie punt 1.6

2.3 HOOFDSTUK 3 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA/VLUHR
- Participatie vzw Associatie KU Leuven
- Participatie vzw Brussels Health and Education Center Terranova Participatie vzw HUB-Patrimonium

3 DE BESTEDING VAN DE MIDDELEN

Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening
Bij contractactiviteiten staat de opdrachtgever in de regel in voor de vergoeding van alle kosten gemaakt in het kader van de dienstverleningsactiviteit, met inbegrip van de personeelskost en het forfait voor centrale beheers- en exploitatiekosten.

In cofinancieringsprojecten dragen alle partners een deel van de kosten, het overige gedeelte wordt extern gefinancierd (bron vermeld per project in punt 2).

Het budget per project verschilt sterk. In punt 1 is telkens het totale budget voor Odisee weergegeven. Dit is de totale projectkost in euro (wanneer Odisee promotor is van het project) of de projectkost voor Odisee in euro (wanneer Odisee

partner is in het project) over de duur van het project. Die projectkost komt overeen met de begroting van het project in kwestie. De aanvraag van het project werd als uitgangsbasis genomen. De verdeling van de kosten over de jaren dat een project loopt is meestal proportioneel aan het aantal maanden in dat specifiek jaar in verhouding tot de totale projectduur.

Projecten via Fiscale Hogeschool : zie rapportering Fiscale Hogeschool

Projecten via EHSAL Management School: zie rapportering EHSAL Management School

Projecten via Permanente Vorming: zie rapportering Permanente Vorming

Projecten via Dienst Onderzoek: zie hoofdstuk Onderzoek

4 HET PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DE DEELNAME IN SPIN-OFF BEDRIJVEN EN DE RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN

Inzet van personele middelen, uitgedrukt in voltijdse eenheden voor de hele hogeschool: er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de groepen van personeelsleden zoals vermeld in artikel 101 van het decreet.

4.1 HOOFDSTUK 1 VAN HET DECREET VAN 22 FEBRUARI 1995 – WETENSCHAPPELIJKE OF MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

- Dienstverleningsprojecten via Dienst Onderzoek en Projectbeheer: DOP-projecten zijn cofinancieringsprojecten, geen contractactiviteiten (dienstverlening in decretale zin). Additionele personeelskost: 1.0 VTE administratieve ondersteuning.
- Projecten via Fiscale Hogeschool : zie rapportering Fiscale Hogeschool
- Projecten via EHSAL Management School: zie rapportering EHSAL Management School
- Projecten via Permanente Vorming: zie rapportering Permanente Vorming
- Onderzoeksprojecten en wetenschappelijke dienstverlening: zie hoofdstuk Onderzoek

4.2 HOOFDSTUK 2 VAN HET DECREET VAN 22-2 1995

- Participatie cvba Debu(u)t 0.1 VTE OP

4.3 HOOFDSTUK 3 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA: Nihil
- Participatie vzw Associatie KU Leuven : Nihil
- Participatie vzw Brussels Health and Education Centre Terranova : 2 x OP x 0.05 VTE

5 GEBRUIKSRECHT LOKALEN, INFRASTRUCTUUR, DIENSTEN OF PERSONEEL DOOR RECHTSPERSONEN WAARIN DE HOGESCHOOL PARTICIPEERT

/



Deel VI

Studentenvoorzieningen

DEEL VI - STUDENTENVOORZIENINGEN

Inleiding

2018: STUVO+ zet verder in op begeleiding van studenten met een functiebeperking, zet in op preventie en vernieuwt het cateringcontract voor drie campussen.

In 2018 werd opnieuw sterk gefocust op kwetsbare studenten. Een voorbeeld daarvan is de verdere verfijning van het begeleidingsmodel voor studenten met een functiebeperking.

De matrixstructuur van STUVO+ bleef in 2018 dezelfde als voorheen:

- De **dienstverlening** wordt **per campus** verzekerd o.l.v. een **campuscoördinator** op Campus Aalst, Technologiecampus Gent, Campus Sint-Niklaas en Campus Brussel. Campus Brussel heeft daarnaast twee satellietcampussen, Parnas en HIG, waar de dienstverlening aangeboden wordt met permanenties door medewerkers van Campus Brussel.
- De medewerkers van de dienst Studentenvoorzieningen werken samen in **campusoverschrijdende domeinteam**s, gebaseerd op een clustering van competenties en taken. Elk team wordt gecoördineerd door een **domeincoördinator**. Dit is een expert in de materie die het onderling afstemmen van de werkprocessen en het optimaliseren van de werking inhoudelijk aanstuurt.

Het betreft de volgende zes domeinen:

1. Het domein **studentenbegeleiding** heeft het welzijn en de ontwikkeling van de student als persoon voor ogen en begeleidt hem bij persoonsgebonden aspecten van het studeren. Het omvat volgende *Stuvotaken*: medische en psychologische begeleiding, begeleiding van studenten met een functiebeperking en interventies in het kader van de gezondheid van de student. Daarnaast verzorgen de leden van het studentenbegeleidingsteam ook *instellingstaken* zoals studenten begeleiden bij vakoverschrijdende studeervaardigheden, (her)oriëntering, interventies bij incidenten ...
2. De **Sociale Dienst** begeleidt studenten bij het financieren van hun studie, geeft advies over het sociaaljuridisch statuut van de student en ondersteunt de zoektocht naar een studentenjob. Het betreft uitsluitend *Stuvotaken*.
3. Het domein **studentenwerking** omvat de volgende *Stuvotaken*: sport en topsport, cultuur, ondersteuning van de studentenverenigingen en het coachen van de studentendelegatie van sociale campusraden. Het neemt ook de *instellingstaak* coaching van de Algemene Studentenraad (ASR) op.
4. **Student facilities** omvat zowel de dienstverlening als de managementtaken verbonden met de *Stuvowerk*velden voeding, huisvesting en vervoer.
5. De **ombuds** informeert studenten over hun rechten en plichten en bemiddelt tussen de student en de instelling/opleiding bij problemen i.v.m. onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. Het betreft uitsluitend de *instellingstaken*: examen- en onderwijsombuds.
6. Het domein **studieadvies en jobservice** is gericht op contacten met secundaire scholen, abiturienten en onderwijszoekers, het ondersteunt het studiekeuzeprocess en biedt een jobdienst aan voor afgestudeerden. Het gaat hier uitsluitend om *instellingstaken*. Sinds het academiejaar 2015-2016 heeft de KU Leuven de jobservice in eigen beheer op de campussen waar dat voordien gebeurde door STUVO+.

Medewerkers die gemengde instellings- en Stuvotaken opnemen worden in samenspraak tussen de **Stuvoraad** en de personeelsdienst van Odisee met instellings- of Stuvomiddelen betaald, naargelang de taakbelasting voor hun respectieve taken.

Over de instellingstaken die opgenomen worden door STUVO+ wordt onder punt II.5 van dit jaarverslag 'Studieloopbaanbegeleiding en ombuds' verslag uitgebracht.

STUVO+ is verankerd zowel in de instelling als op de campus. Verankering in de campussen wordt voorzien door participatie van de Stuvocampuscoördinatoren in de campusraden van de instelling en door de sociale campusraden.

STUVO+ wordt aangestuurd door een **Stuurgroep Studentenbeleid**. De Stuurgroep bestaat naast het diensthoofd Studentenvoorzieningen (die voorzitter is) uit de zakelijk beheerder, de 4 campus- en de 6 domeincoördinatoren en een afgevaardigde van de **Algemene Studentenraad**. De algemeen directeur van Odisee wordt uitgenodigd als waarnemer, net als vertegenwoordigers van de vijf studiegebieden van Odisee. De Stuurgroep vormt het dagelijks bestuur van STUVO+. Ze volgt de uitvoering van het beleidsplan 2019-2023 en het actieplan, dat elk academiejaar geactualiseerd wordt, op de voet.

1 BELEIDSDOELSTELLINGEN

Alle medewerkers van STUVO+ werkten in het voorjaar van 2018 een nieuw beleidsplan uit voor STUVO+ voor de periode 2019 - 2023. Op 27 juni 2018 keurde de overkoepelende **Stuvoraad** dit beleidsplan 2019 – 2023 goed en op 9 oktober 2018 het actieplan 2018-2019, de begroting 2018 en de meerjarenbegroting.

De essentie van de middellange- en kortetermijndoelstellingen in het beleids- en actieplan blijft: STUVO+ wil bijdragen tot gelijkwaardige instroom- en doorstroomkansen voor alle (potentiële) studenten ongeacht hun afkomst, financiële mogelijkheden of sociaal-cultureel milieu. Daarom voeren we een beleid dat enerzijds gericht is op het wegnemen van financiële, psychosociale, medische of sociaal-culturele barrières die het studeren belemmeren en anderzijds op het creëren van mogelijkheden tot ontwikkeling, ontmoeting en netwerking als basis voor verdere maatschappelijke integratie en loopbaankansen.

In de beleidsdoelstellingen leggen we de volgende specifieke klemtonen, die los staan van de afzonderlijke decretale Stuvodomeinen en de werking van STUVO+ op elke campus:

- STUVO+ zet in op nieuwe doelgroepen, o.a. de graduaatstudenten.
- STUVO+ draagt actief bij tot het studenten- en diversiteitsbeleid op de campussen. Daarbij focust de dienst op de superdiverse studentenpopulatie (m.i.v. studenten met een functiebeperking, late instromers, deeltijdse en afstandsstudenten, alleenstaanden, kansarmen, pioniersstudenten, ...)
- STUVO+ zet meer in op preventie en duurzaamheid, maar blijft tegelijk een respons bieden op de problemen van studenten.
- STUVO+ professionaliseert zijn werking met het oog op een optimale werking en dienstverlening. Daarbij gaat ook meer aandacht naar zelfzorg voor elke medewerker, naar mogelijkheden om deel te nemen aan internationalisering, naar het individuele welbevinden van elke medewerker én student. Zowel op korte als op middellange termijn wordt een andere indeling van de werkplekken overwogen, al dan niet in samenwerking met andere ondersteunende diensten.
- STUVO+ streeft steeds naar administratieve vereenvoudiging, minimale bureaucratie en maximale service in een voor de student vertrouwde omgeving.
- STUVO+ werkt niet alleen **voor** maar ook en vooral **met** de studenten en de docenten. De dienst wil meewerken aan sociale binding, het creëren van een echt 'thuisgevoel', o.a. door gezellige, warme plekjes/hoekjes op elke campus.
- STUVO+ werkt aan de verdere digitalisering van de service en de kwaliteit van de communicatie(kanalen) maar blijft inzetten op persoonlijke contacten. Ook houdt STUVO+ rekening met de evoluties in het hoger-onderwijslandschap, met name in de onderwijsvisie, de didactische aanpak, de gekozen evaluatiemodellen en de leer- en werkomgeving van de toekomstige hogeschool of universiteit.
- STUVO+ ontwikkelt initiatieven om de visibiliteit, de laagdrempeligheid, bereikbaarheid en herkenbaarheid van en de participatie aan de dienstverlening op de campussen te vergroten, voor zowel studenten van KU Leuven als Odisee. De dienst streeft daarbij naar de best mogelijke samenwerking met andere ondersteunende diensten en met de opleidingen.
- Door een laagdrempelig aanbod wil het domein studentenwerking van STUVO+ alle studenten makkelijker de weg laten vinden naar de andere domeinen en hun dienstverlening.
- STUVO+ voert een actief kwaliteitsbeleid.
- STUVO+ neemt deel aan overlegorganen die zich buigen over beleidsmatige onderwerpen gerelateerd aan de verschillende domeinen.
- STUVO+ ontwikkelt initiatieven om de visibiliteit en herkenbaarheid van, en de participatie in de dienstverlening van zowel de hogeschool- als de KU Leuven-studenten op de campussen te vergroten.

2 WERKVELDEN

2.1 STUDENTENBEGELEIDING

Op elke campus wordt professionele psychologische dienstverlening aangeboden binnen een laagdrempelige en veilige context.

Alle medewerkers zijn door opleiding experts in de niet-inhoudelijke problemen die de studievoortgang of doorstroom kunnen hinderen. Ze houden de vinger aan de pols van evoluties in de kenmerken, behoeften en de leefwereld van studenten. Studiegerelateerde problemen zoals problematisch uitstelgedrag, faalangst, concentratiestoornissen ... vormen een bijzonder aandachtspunt voor studentenbegeleiders.

De studentenbegeleiding is gericht op het bevorderen van het psychisch welzijn en de veerkracht van de student. In de systematische en methodische begeleiding wordt hij gestimuleerd om - met groeiende zelfstandigheid - zijn ontwikkelingsproces in handen te nemen. Door een oplossingsgerichte en gestructureerde aanpak kunnen de medewerkers begeleiding bieden bij psychische problematieken die op middellange termijn veranderingsperspectief inhouden.

De laagdrempelige hulpverlening wordt gerealiseerd door nabijheid (op de campus zelf), de ruime praktische bereikbaarheid en de kosteloze dienstverlening. Op de campussen waar dit mogelijk is zijn de studentenbegeleiders in de dienstverlening aan studenten back-up voor elkaar. In noodgevallen is dat ook over de campussen heen het geval.

Er wordt gewerkt met een aanspreekpersoon per studiegebied/campus. Dat laat de studentenbegeleider toe zich te specialiseren in de problematieken die vaak voorkomen binnen de toegewezen groep studenten. Ook de buitenlandse studenten kunnen bij de betrokken studentenbegeleiders terecht. Studenten kunnen zich op eigen initiatief aanmelden of worden doorverwezen vanuit de opleidingen of door medestudenten. De studentenbegeleiders functioneren in hun begeleidingen onafhankelijk van de opleidingen en volgens een deontologische code waardoor een veilige context gegarandeerd is.

Wanneer met een student een begeleiding wordt opgestart, wordt een dossier opgemaakt dat bij elke interventie wordt aangevuld zodat een nauwgezette opvolging mogelijk is. Waar dit nodig/belangrijk is, wordt - na toestemming van de student indien het om persoonlijke gegevens gaat - overleg gepleegd met collega's om via intervisie een adequate oplossing uit te werken.

Alle studentenbegeleiders werken met een intern digitaal registratiesysteem. Hierbij worden alle individuele psychologische gesprekken met studenten geregistreerd (elke afspraak op datum, eventueel korte inhoud van gesprek, problematiek, eventuele doorverwijzing). Dit registratiesysteem biedt de mogelijkheid een beter overzicht te krijgen over het aantal gevoerde gesprekken per campus en een specifiek beeld te hebben van de aard van de problematieken waarmee studenten zich aanmelden.

Individuele begeleiding voor studiemethode- en studieplanning wordt op een aantal campussen opgevangen door de STUVO+-medewerkers die ook de studievaardigheidssessies verzorgen, vermeld in het jaarverslag van Odisee onder *studieloopbaanbegeleiding en ombudsdienst*. Zij worden voor die hogeschoolbegeleidingstaak vergoed door de instelling(en) waarvoor zij werken.

Hieronder volgt een overzicht van het aantal individueel begeleide studenten, ingedeeld per problematiek en aanmeldingsperiode. Er is een overzicht voor de professionele en voor de academische opleidingen.

Korte informatieve en nabesprekingsgesprekken (die laatste vooral na de bekendmaking van de resultaten na elke examenperiode) zijn niet opgenomen in de aantallen maar kunnen niettemin ook talrijk zijn tijdens specifieke periodes in het academiejaar.

Campus Aalst

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	1	62	63	138	31	6	20	9	1	8	14	6	9
okt - dec	0	40	40	84	18	6	11	5	0	2	13	1	4

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Campus Brussel (miv campus Dilbeek en campus Schaarbeek)

Aantal studenten				Aantal afspraken**	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	109	258	367	812	54	43	25	16	5	27	30	6	84
okt - dec	84	143	227	453	38	23	10	18	6	15	16	10	61

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

** inclusief begeleidingen rond studievoordigheden

Campus Gent

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	21	36	57	164	14	8	23	4	1	9	10	6	11
okt - dec	15	23	38	103	19	13	8	5	1	8	9	3	4

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Campus Sint-Niklaas

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	0	49	49	137	7	10	16	2	2	4	10	1	13
okt - dec	0	36	36	56	6	5	10	5	2	3	5	1	10

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Op alle campussen hebben de begeleidingen in hoofdzaak betrekking op een individuele psychologische problematiek en in tweede instantie op studiegerelateerde problemen (faalangst of uitstelgedrag).

Op campus Gent (en in mindere mate ook op campus Aalst) tekenen we een stijging op van het aantal afspraken t.o.v. het vorige academiejaar.

Doorverwijzingen

Op alle campussen worden studenten voor gespecialiseerde psychologische behandeling op langere termijn doorverwezen naar externe hulpverleners. Bij doorverwijzing blijft de studentenbegeleider de contact- en vertrouwenspersoon voor de student binnen de instelling.

Op de campussen van Aalst, Gent en Sint-Niklaas wordt samengewerkt met een gekend netwerk (per regio) van gescreende therapeuten waarmee de studentenbegeleiders een persoonlijk contact onderhouden. De studentenbegeleiders onderhouden nauwe contacten met de therapeuten teneinde het doorverwijsnetwerk in de regio uit te breiden en/of up-to-date te houden. Op campus Waas waren er daarenboven bijeenkomsten met CGG/Stad St-Niklaas (dienst preventie)/LOGO om dit doorverwijsnetwerk en contacten zoveel mogelijk te bestendigen.

Op campus Brussel wordt doorverwezen naar een privétherapeut of centrum voor geestelijke gezondheidszorg dicht bij de verblijfplaats (thuis of op kot) van de student.

Bij doorverwijzing door de studentenbegeleider wordt financiële ondersteuning voor externe psychotherapie (bij een privé-therapeut) verleend voor maximaal 7 sessies à rato van de kostprijs - 5 euro remgeld (via facturatie aan STUVO+ als derde betaler). Indien meer sessies noodzakelijk worden geacht, zowel door de betrokken student als door de studentenbegeleider, kan bijkomende financiële ondersteuning worden toegekend via een sociaal dossier. Het betrof in 2018 volgende aantallen doorverwijzingen naar individuele therapie.

		Aantal doorverwezen studenten	Aantal studenten die meer dan 7 sessies terugbetaald krijgen
Campus Aalst	PO	17	6
	AO	0	0
Campus Brussel	PO	16	1
	AO	7	1
Campus Gent	PO	7	1
	AO	3	1
Campus Sint-Niklaas	PO	14	6

We zien in 2018 voor campus Brussel - professionele opleidingen - een sterke toename van het aantal doorverwijzingen. Voor campus Sint-Niklaas en in mindere mate campus Gent tekenen we een daling op t.o.v. vorig academiejaar.

Daarnaast is ook doorverwijzing mogelijk naar interne of externe psycho-educatieve sessies.

Medische begeleiding op de campus wordt niet aangeboden. De nood hiertoe wordt ook niet aan gevoeld. Wanneer er occasioneel toch een vraag komt worden studenten ad hoc doorverwezen naar het medisch aanbod in de regio. Enkel op Campus Sint-Niklaas is er ten behoeve van de kotstudenten een regeling uitgewerkt met het wijkgezondheidscentrum De Vlier. Studenten kunnen tegen een derdebetalersregeling van het RIZIV een beroep doen op de huisartsen, verpleging en kinesitherapeuten van dit centrum, zonder dat ze zich hoeven in te schrijven.

Er is op elke campus een aanbod van psycho-educatieve sessies, trainingen en workshops.

De sessies worden afgestemd op de behoefte en de vraag van studenten van de campus en betreffen topics als faalangst, uitstelgedrag, relaxatie, presenteren met zelfvertrouwen, piekeren Ze worden gegeven door de studentenbegeleiders of door externe trainers. Studenten kunnen ook doorverwezen worden naar een extern aanbod.

Voor de trainingen (vanaf 3 sessies) betaalt de student een bijdrage van € 5 per dagdeel. Die bijdrage geldt als een betere garantie op aanwezigheid voor het geheel van de training. De rest van het aanbod (workshops en psycho-educatieve sessies) is gratis.

In onderstaand overzicht betreft het steeds éénmalige sessies, tenzij vermeld wordt dat het om trainingen (= meerdere opeenvolgende sessies) gaat.

Indien niet anders vermeld worden alle sessies door de studentenbegeleiders van de campus verzorgd.

Campus Aalst

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Omgaan met studiestress	1	7
	Omgaan met uitstelgedrag	1	2
	SOS Examenstress	1	6
sep - dec	Omgaan met studiestress	1	6
	Omgaan met uitstelgedrag	1	5
	SOS Examenstress	1	1

De psycho-educatieve sessies kennen in Aalst een wisselend succes.

De sessies gaan door na de lessen om zoveel mogelijk studenten te bereiken. We blijven de workshops graag verder aanbieden. Op die manier worden studenten die niet individueel de stap durven zetten gestimuleerd om hulp te zoeken én worden de studenten met dezelfde problematiek samengebracht in een groepssessie zodat er meer ruimte blijft om individuele gesprekken te plannen. In de toekomst zal er meer gewerkt worden zonder inschrijving. Op die manier worden er misschien meer studenten bereikt.

Campus Brussel

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Faalangst (Brussel)	2	9
	Fear of failure (Brussel)	1	1
	Relaxatie (Brussel)	2	8
	Relaxation (Brussel)	1	0
	Piekeren (Brussel)	1	11
	Beter uitgerust om anderen bij te staan (Brussel)	2	16
	Faalangst (Dilbeek)	1	5
sep - dec	Faalangst (Brussel)	2	22
	Fear of Failure (Brussel)	1	2
	Relaxatie (Brussel)	1	4
	Relaxation (Brussel)	1	1
	Piekeren (Brussel)	2	22
	Beter uitgerust om anderen bij te staan (Brussel)	1	3
	Faalangst (Schaarbeek)	4	19
	Piekeren (Schaarbeek)	1	6
	Faalangst (Dilbeek)	1	3

Op campus Brussel wordt zonder inschrijvingen gewerkt. Eenzelfde Nederlandstalige sessie wordt op verschillende tijdstippen aangeboden zodat de student kan kiezen welk moment het best uitkomt en niet overlapt met een college. Een aantal sessies worden ook minstens éénmaal in het Engels aangeboden zodat de studenten uit de internationale programma's de sessies kunnen bijwonen.

De topic 'uitstelgedrag' wordt op campus Brussel geïmplementeerd in de sessies 'studieplanning en studiemethode'.

De sessie 'Beter uitgerust om anderen bij te staan' (gebaseerd op het project Mindmates van de KU Leuven) werd in 2018 voor de eerste maal aangeboden aan de studenten en kende een wisselend succes. We blijven de workshop niettemin graag aanbieden.

Campus Gent

Sinds het najaar 2012 worden in Gent de trainingen aangeboden in samenwerking met LUCA-hogeschool.

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Training 'Zelfzeker presenteren' (externe trainer)	3	19
	Workshop 'Last van uitstelgedrag?'	4	25
	Workshop 'Anders omgaan met faalangst en studiestress'	1	5
	Workshop 'Van perfectionisme naar studieplezier'	1	11
	Workshop 'Anders omgaan met piekeren'	1	5
	Workshop 'S.O.S. Examenstress'	1	0
sep - dec	Training 'Zelfzeker presenteren' (externe trainer)	3	16
	Workshop 'Last van uitstelgedrag?'	4	29
	Workshop 'Anders omgaan met faalangst en studiestress'	1	11
	Workshop 'Van perfectionisme naar studieplezier'	1	8
	Workshop 'Herconstrueer je zelfbeeld'	1	6
	Workshop 'S.O.S. Examenstress'	1	18
	Workshop 'Beter uitgerust om anderen bij te staan'*	1	1

*In het kader van de 10-daagse van de Geestelijke Gezondheid in Overkophuis Gent voor alle Gentse studenten (organisatie vanuit werkgroep 'Student in Warme Stad Gent').

De sessies en trainingen gaan meestal 's avonds door wanneer de talrijke kotstudenten op campus Gent vrij zijn.

Via de workshops rond uitstelgedrag wordt de grote vraag naar begeleiding van dit probleem op campus Gent opgevangen. Meerdere studenten kunnen dan tegelijkertijd aan het probleem werken en bovendien heeft het groepsproces een positieve invloed op de motivatie om er effectief iets aan te doen. De drempel om aan die workshop deel te nemen is minder groot dan voor de workshop rond faalangst. Het aanbieden van trainingen van meerdere sessies wordt afgebouwd. Er is immers een duidelijke tendens merkbaar, waarbij de studenten van die campus zich sneller engageren voor eenmalige workshops – eventueel met de mogelijkheid om nadien vrijblijvend een opvolgessie te volgen – dan voor trainingen van meerdere sessies. De training rond 'Zelfzeker presenteren' vormt hier de uitzondering op de regel maar die wekt voornamelijk de interesse van studenten van LUCA-hogeschool Gent en in veel mindere mate van de Odisee- en KU Leuven-studenten van campus Gent.

Campus Sint-Niklaas

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Uitstelgedrag	1	6
	Presenteren met zelfvertrouwen (externe trainer)	1	4
	Studiestress (faalangst)	1	3
sep - dec	Uitstelgedrag	1	12
	Goed voorbereid naar de examens	2	30

De sessies en trainingen vinden plaats 's avonds of op zaterdag, omdat we zoveel mogelijk studenten willen bereiken (zodat ze geen les hebben).

Uit de inschrijvingen blijkt dat er meer interesse is in de sessie rond uitstelgedrag dan in de sessie rond faalangst. Nochtans blijkt bij een bevraging in het begin van het schooljaar dat een heel aantal eerstejaars ook geïnteresseerd zijn in de sessie rond faalangst. In november werd de mogelijkheid geboden een opvolg sessie te volgen rond uitstelgedrag. Aanvankelijk was hier interesse voor maar uiteindelijk lieten de studenten weten toch niet te komen en werd de sessie geannuleerd. Daarnaast werd het bestaande aanbod 'Goed voorbereid naar de examens' tweemaal gegeven, in november en december. Hier was veel interesse voor.

Op de campus worden gratis mindfulness sessies gegeven door een docent (mindfulness trainer). Vanuit STUVO+ wordt hiernaar verwezen.

Om gelijke kansen te realiseren voor studenten met een functiebeperking wordt een inclusief beleid uitgewerkt met enerzijds een universeel ontwerp en waarbij anderzijds redelijke aanpassingen op maat worden verleend.

De studentenbegeleiders fungeren ook als zorgcoördinator voor studenten met een functiebeperking.

Voor de KU Leuven-studenten worden de richtlijnen gevolgd van de KU Leuven-dienst 'Studeren en functiebeperking' m.b.t. de erkenning, assessment en aanvraag van onderwijs- en/of examenfaciliteiten.

Voor de Odisee-studenten wordt een hogeschoolbrede inclusieve aanpak van studenten met een functiebeperking gegarandeerd door een tweesporenbeleid. STUVO+ ondersteunt daarbij de uitwerking in nauwe samenwerking met de opleidingen en studenten. Binnen de universele aanpak adviseerde STUVO+ het instellingsbeleid zes inclusieve examenmaatregelen die voor alle opleidingen verplicht geïmplementeerd werden. Daarnaast werden een aantal niet-verplichte maatregelen geadviseerd. Alle studenten werden van de verplichte inclusieve maatregelen op de hoogte gebracht.

Naast de inclusieve maatregelen binnen het universele ontwerp kunnen studenten met een functiebeperking vragen naar een individual needs assessment. Op basis van dit assessment en de bijhorende attestering wordt bepaald of een student het statuut 'studeren met een functiebeperking' krijgt. De redelijke aanpassingen die voor de betrokken student nodig zijn om gelijkwaardige kansen te hebben worden vastgelegd in een faciliteitenattest. De procedure is verankerd in het Onderwijs- en examenreglement.

Voor de validering van dyslexie- en dyscalculieverslagen en de eventuele (her)testing wordt samengewerkt met het diagnostisch centrum PraxisP, verbonden aan de KU Leuven. Dit centrum wordt verplicht ingeschakeld voor de KU Leuven-studenten met bovenvermelde leerstoornissen. Voor de Odisee-studenten wordt bij hertesting vaak ook beroep gedaan op andere diagnostische centra of logopediepraktijken in de buurt van de campus of woonplaats van de student. STUVO+ betaalt de hiermee gepaard gaande kosten terug, voor een maximumbedrag van € 250.

Daarnaast omvat de zorgcoördinatie o.a. overlegmomenten met de zorgcoaches, ouders en opleidingsverantwoordelijken. Via de zorgcoördinatoren (of zorgcoaches) kan een student ook kosteloos (enkel waarborg te betalen) compenserende software (bv. Sprint of Kurzweil) ontfangen.

In onderstaande tabellen wordt het aantal studenten met een functiebeperking per campus en per studiegebied weergegeven.

Professionele opleidingen

Campus Aalst

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezondheidszorg	Jan-Jun				3	4	2	1	3							1		14
	Sep-Dec				2	6			3									11
Onderwijs	Jan-Jun					15	13	1	5		2				1	4	4	45
	Sep-Dec	1	1		5	14	6		6		1				1	3		38
Bedrijfskunde	Jan-Jun	1	1		4	7	0	2	3	0	1	0	0	1	1	0	1	22
	Sep-Dec	1	1		5	2	0	2	2	0	1	0	0	1	0	0	1	16
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	0	39	0	5	7	0	1	0	0	10	2	0	0	64
	Sep-Dec	0	0	0	0	29	0	4	6	0	1	0	0	6	1	0	0	47
Totaal	Jan-Jun	1	1		7	65	15	9	18	0	4	0	0	11	4	4	6	145
	Sep-Dec	2	2	0	12	51	6	6	17	0	3	0	0	7	1	1	4	112

Campus Brussel

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatrische	Overige	Meervoudige	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezondheidszorg	Jan-Jun	0	0	1	13	57	7	4	12	0	0	0	1	0	2	10	15	122
	Sep-Dec	1	0	0	14	42	7	3	9	1	0	0	1	0	2	10	12	102
Onderwijs	Jan-Jun	0	1	1	4	21	11	7	11	0	0	0	0	0	1	1	6	64
	Sep-Dec	0	1	0	2	13	10	4	7	0	0	0	0	0	1	1	6	45
Bedrijfskunde	Jan-Jun	0	1	1	7	15	2	6	11	0	0	0	0	0	3	0	7	53
	Sep-Dec	0	1	1	10	14	3	6	10	0	1	0	0	0	3	0	7	56
Sociaal-Agogisch werk	Jan-Jun	1	5	3	20	39	3	4	13	0	0	0	1	0	3	8	8	108
	Sep-Dec	3	6	1	17	26	4	3	10	0	0	0	1	0	5	8	7	91
Totaal	Jan-Jun	1	7	6	44	132	23	21	47	0	0	0	2	0	9	19	36	347
	Sep-Dec	4	8	2	43	95	24	16	36	1	1	0	2	0	11	19	32	294

Campus Gent

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezondheidszorg	Jan-Jun	0	0	2	11	36	0	7	7	0	1	0	1	1	0	0	1	67
	Sep-Dec	0	0	2	9	34	0	6	7	0	1	0	0	2	4	0	3	68
Technologie	Jan-Jun	0	2	1	4	88	4	17	21	0	7	0	0	6	1	0	1	152
	Sep-Dec	0	2	1	5	73	5	23	17	0	7	0	0	6	3	0	1	143
Totaal	Jan-Jun	0	2	3	15	124	4	24	28	0	8	0	1	7	1	0	2	219
	Sep-Dec	0	2	3	14	107	5	29	24	0	8	0	0	8	7	0	4	211

Campus Sint-Niklaas

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings										Psychiatr		Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.						
Gezondheids- zorg	Jan-Jun	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7		
	Sep-Dec	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4		
Onderwijs	Jan-Jun	2	0	1	2	13	2	0	3	0	1	0	0	0	1	0	4	29		
	Sep-Dec	2	0	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	11		
Biotechniek	Jan-Jun	0	0	0	4	6	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	16		
	Sep-Dec	0	2	0	4	4	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	2	15		
Totaal	Jan-Jun	3	0	1	6	25	2	2	3	0	1	0	0	0	2	1	6	52		
	Sep-Dec	2	2	1	6	9	1	3	1	0	0	0	0	0	1	0	4	30		

Academische opleidingen

Faculteit	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
IWT Aalst*	Jan-Jun	0	0	0	0	5	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	8
IWT Gent*	Jan-Jun	1	2	0	4	44	1	17	0	1	1	1	1	4	0	0	0	77
	Sep-Dec																	
FEB	Jan-Jun	1	0	1	7	35	2	6	31	0	4	0	2	0	4	0	3	96
	Sep-Dec	2	0	0	9	54	2	6	40	0	4	0	2	1	6	1	6	133
Rechten	Jan-Jun	0	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6
	Sep-Dec	1	0	1	1	5	2	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	14
Letteren	Jan-Jun	0	0	1	4	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	2	13
	Sep-Dec	1	0	1	5	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	1	3	19
Totaal	Jan-Jun	2	2	2	17	86	3	26	38	1	5	1	3	4	4	0	6	200
	Sep-Dec	4	0	2	15	59	4	11	46	0	4	0	2	1	7	2	9	166*

*Vanaf september 2018 nam KU Leuven de functie als zorgcoördinator voor studenten met een functiebeperking over van STUVO+ op de campussen Gent en Aalst. Dit totaal omvat dus enkel de academische studenten van campus Brussel.

Voor de academische opleidingen zien we opnieuw een fikse toename van het aantal studenten met een functiebeperking dat zich aanmeldt en een statuut verkrijgt. Hiermee volgen we de algemene tendens die zich aftekent in het hoger onderwijs.

Na de implementatie van de verplichte maatregelen zagen we in de professionele opleidingen - op campus Gent na - een daling van het aantal studenten met een functiebeperking die een statuut functiebeperking aanvroegen. Door die invoering krijgen alle studenten van Odisee bepaalde examenfaciliteiten en is het voor een heel aantal studenten niet meer nodig een statuut functiebeperking en bijhorende faciliteiten aan te vragen.

Zorgcoaches

Sinds 1 september 2017 ging het nieuwe ondersteuningsmodel voor hoger onderwijs van start. De nieuwe regeling stelt dat de ondersteuning van studenten met een functiebeperking een duidelijke kerntaak wordt van het beleid van de instelling hoger onderwijs.

Odisee besliste om de middelen die hiervoor vrijgemaakt werden toe te kennen aan STUVO+. Er werden drie VTE's (verdeeld over vier zorgcoaches) aangenomen voor vier campussen.

Binnen hun functie als zorgcoach zorgen zij voor de handicapspecifieke en studentgerichte begeleiding van studenten met een functiebeperking. Ook de inschakeling van schrijftolken via het Departement Onderwijs voor studenten met een auditieve beperking, de ondersteuning bij de aanvraag van pedagogische hulp en het faciliteren van het gebruik van digitale cursussen en handboeken valt binnen het takenpakket van de zorgcoaches. Binnen de verhoogde zorg voor de doelgroep werken ze intensief samen met de zorgcoördinatoren. De middelen worden efficiënt, flexibel en op maat van de studenten ingezet.

Ook door de aanwerving sinds november 2018 van een 0,5 VTE-beleidsmedewerker Inclusief hoger onderwijs ifv studenten met een functiebeperking zet Odisee een belangrijke stap richting een volwaardig inclusief onderwijssysteem.

De individuele coaching van studenten richt zich op vier domeinen binnen de onderwijscontext: studietraject, mobiliteit-infrastructuur, onderwijsleermiddelen en studentenleven.

Naast de individuele begeleiding van studenten zetten de zorgcoaches ook in op activiteiten en initiatieven die het draagvlak en expertise over studeren met een functiebeperking binnen de opleidingen vergroten: zo gaven de zorgcoaches in maart 2018 infosessies rond ASS voor alle trajectbegeleiders. Bij de invoering van de inclusieve examenfaciliteiten verzorgden zij op vraag van de opleidingen infosessies om die invoering te kaderen binnen een ruimer inclusief beleid.

In onderstaande tabellen wordt het aantal begeleide studenten en het totaal aantal gesprekken weergegeven per campus.

Aalst

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud.	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidszorg	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aug-Dec	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Onderwijs	Jan-Juli	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	
	Aug-Dec	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	
Bedrijfskunde	Jan-Juli	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
	Aug-Dec	1	1	0	0	1	0	4	2	0	0	0	0	2	0	0	0	11	
Technologie	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
	Aug-Dec	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	5	
Totaal	Jan-Juli	1	1	0	0	2	0	6	1	0	0	1	0	1	0	0	0	13	94
	Aug-Dec	1	2	0	0	4	0	7	2	0	0	0	0	5	0	0	0	21	124

Brussel

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidszorg	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Aug-Dec	2	3	0	3	0	0	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	20	
Onderwijs	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Aug-Dec	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
Bedrijfskunde	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Aug-Dec	0	0	0	0	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
Sociaal-Agogisch werk	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Aug-Dec	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
Totaal	Jan-Juli*																		0*
	Aug-Dec	3	3	1	3	5	0	19	0	1	0	0	0	0	0	0	0	35	199

*Wegens personeelwissel zijn de cijfers van periode jan-juli 2018 niet meer te achterhalen.

Gent

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidszorg	Jan-Juli	0	0	1	0	0	0	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
	Aug-Dec	0	0	1	1	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technologie	Jan-Juli	0	2	1	0	1	0	12	3	0	4	0	1	0	1	0	0	19	
	Aug-Dec	0	2	1	0	1	0	18	4	0	4	1	1	0	2	1	0	0	
Totaal	Jan-Juli	0	2	2	0	1	0	17	6	0	4	0	1	0	1	0	0	26	188
	Aug-Dec	0	2	2	1	1	0	22	6	0	4	1	1	0	2	1	0	33	195

Sint-Niklaas

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidszorg	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Aug-Dec	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
Onderwijs	Jan-Juli	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	
	Aug-Dec	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	
Biotechniek	Jan-Juli	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	7	
	Aug-Dec	0	2	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	2	0	11	
Totaal	Jan-Juli	1	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	2	0	1	0	10	85
	Aug-Dec	1	2	1	0	0	0	7	0	1	0	0	0	2	1	2	0	17	81

Duiding

In 2018 zien we bij de zorgcoaches een toename van het aantal begeleide studenten alsook van het aantal gesprekken. Het driewekelijks overleg tussen de zorgcoaches waarbij intervisie, productontwikkeling, professionalisering en onderlinge afstemming op de agenda staat, werd gecontinueerd. Sinds november 2018 fungeert de beleidsmedewerker Inclusief hoger onderwijs als coördinator van die overlegmomenten.

Naast de individuele begeleidingen werden ook activiteiten aangeboden op maat van studenten met een functiebeperking. Op campus Aalst werden er inloopuren aangekondigd voor studenten met een functiebeperking waarbij die studenten op een vaste dag en uur in de week zonder afspraak konden langskomen met hun vragen.

Op campus Gent werden vijf eerstejaarsstudenten Bachelor in de Chemie met een functiebeperking in groep in contact gebracht met een derdejaarsstudent Bachelor in de Chemie met een functiebeperking. In de bijeenkomst gaf de laatstejaarsstudent advies rond de aanpak van bepaalde vakken, was er ruimte voor uitwisseling van ervaringen, werd het netwerk van de 1ste jaarsstudenten versterkt en fungeerde de laatstejaarsstudent dusdanig als rolmodel.

Het aantal studenten met een functiebeperking dat ondersteuning krijgt, is in verhouding tot het totaal aantal studenten op de campus, ongeveer gelijk op elke campus. De studenten met ASS vormen op elke campus de grootste doelgroep.

Er is aandacht voor sensibilisering van studenten en medewerkers voor psychologische en medische problematieken en voor gezondheidsvoorlichting.

Examenactie

Tijdens de examenacties op alle campussen die mee georganiseerd werden door de medewerkers studentenwerking vestigden de studentenbegeleiders de aandacht op het belang van een goede planning en gezonde voeding en gaven ze studeer- en anti-stresstips. Er worden vaak een aantal gadgets uitgedeeld zoals markeerstiften, sticky notes en blokplanners. Vaak werden extra activiteiten voorzien (Blokhut op campus Gent als gezellige ontmoetings- en studeerplek, massages, ijsjes en fruit op campus Waas, boterhammensessies op campus Aalst, ijsjes en chocomelk op campus Brussel) om de studenten een extra hart onder de riem te steken. In december werd op campussen Brussel en Gent de 'Lightupdeblok' van de KU Leuven mee gepromoot. Door te wijzen op de interne en externe (Teleblok) ondersteunings- en begeleidingsmogelijkheden wilden we studenten meegeven dat ze er in die periode niet alleen voor stonden.

Op campus Aalst deed Stadsradio Goeiedag een live radio uitzending vanop de campus tijdens de STUVO+ examenactie waarbij de nodige aandacht ging naar bloktips/examens en studenten/personeel werden geïnterviewd.

Preventie en sensibilisering

Op campus Aalst werden i.s.m. domein studentenwerking een aantal preventieve en sensibiliserende acties georganiseerd. De nationale complimentendag op 1 maart kreeg aandacht met een ludieke actie en daarbij werd ook info rond 'fit in je hoofd' aangeboden.

In het najaar lanceerde CM i.s.m. Sensoa een sensibiliseringsactie rond chlamydia: in campus Aalst kwam VTM langs om hierover een kort nieuwsbericht te maken.

Tot slot ging de hele maand november alle aandacht naar de derde editie van de actie Rode Neuzen in het kader van mentaal welzijn van jongeren op school. In de aanloop naar de afsluitende tv-uitzending op 30/11 werden verschillende acties en activiteiten op campus Aalst georganiseerd om geld in te zamelen voor dit initiatief: een escape room op de campus, bingo, dessertenverkoop en Radio Haha (verzoekplaatjes) tijdens de middagpauze.

Op campus Waas werd in het kader van de gezonde week in maart 2018 stilgestaan bij het thema gezonde voeding: er werd een gezond ontbijt georganiseerd, er werd een gezonde kookworkshop voorzien door de CM (die geannuleerd werd wegens te weinig inschrijvingen), in de keuken werd gezonder voedsel voorzien en het aantal calorieën per gerecht vermeld. Er was ook een gezonde fotobooth. Daarnaast werd ook stilgestaan bij de negatieve impact van roken op de gezondheid: in samenwerking met de opleiding Verpleegkunde werd een anti-tabakcampagne op poten gezet, waarbij studenten onder andere de hoeveelheid CO in hun longen konden meten. Ze konden een verouderingsfoto laten maken en op het visueel bord bekijken welke giftige stoffen allemaal in sigaretten zitten.

Tijdens de gezonde week kwam op complimentendag ook de complimentenman langs.

Tijdens de dag van de diversiteit waren er verschillende workshops, waaronder een lezing van Nic Baltazar rond 'gelukkig zijn', een getuigenis van iemand die alcoholverslaafd geweest was, een getuigenis van iemand die transgender is (geannuleerd wegens te weinig inschrijvingen), een workshop rond gezonde voeding etc.

Tijdens de Tiendaagse van de Geestelijke Gezondheid (1-10 oktober) werden activiteiten georganiseerd rond de tip 'Praat erover'. Er werd onder andere een snoepjesactie gehouden en een 'praat erover-waslijn' opgehangen. Er werden ook mood buttons uitgedeeld.

Op het Welcome festival in september werd ook aandacht besteed aan preventie door partnerorganisaties (CGG/Stad St-Niklaas, JAC, Oxfam, Rode kruis). Tot slot werd in november een preventieactie rond chlamydia door de CM gehouden.

Op campus Brussel werd op de infobeurs bij de start van het academiejaar extra aandacht besteed aan de gevaren van alcoholmisbruik en 'veilig vrijen' i.s.m. het CAW Brussel. Samen met de verschillende studentenverenigingen en i.s.m. de CM en Sensoa werd een sensibiliseringsactie over chlamydia uitgerold waarbij condooms en infokaartjes werden uitgedeeld op studentenfeesten en bijeenkomsten.

In het voorjaar en najaar werden van de veggieschotel van de dag telkens 100 proevertjes uitgedeeld om de veggieschotel meer onder de aandacht te brengen.

Op campus Gent werden in de loop van het jaar twee Fit-in-je-hoofd-acties georganiseerd, waarbij studenten gesensibiliseerd werden rond thema's die betrekking hebben op hun welbevinden. De eerste actie in maart 2018 zette op een speelse manier - onder meer aan de hand van rekenopdrachten in een springkasteel - het belang van vriendschap en het kunnen rekenen op vrienden in de verf.

In het kader van de Tiendaagse van de Geestelijke Gezondheid vond in oktober 2018 een tweede actie plaats rond het thema 'Durf nee zeggen'. Daarbij stond een kudde schapen symbool voor het belang van durven ingaan tegen kuddementaliteit en het opkomen voor zichzelf. Tegelijkertijd sensibiliseerde de actie de studenten aan de hand van een aantal praktische proeven voor de gevolgen van overmatig middelengebruik.

In november 2018 rolde de CM ook op campus Gent een sensibiliseringscampagne uit rond chlamydia, waaraan STUVO+ haar medewerking verleende.

In december 2018 zetelde STUVO+ Gent als 'Ambassadeur van de Veerkracht' in de jury van het Gala van de Gouden Ressort, dat door Logo Gezond + vzw wordt georganiseerd om organisaties en projecten te bekronen die zich inzetten voor de veerkracht van hun doelgroep.

Daarnaast nemen de studentenbegeleiders van campus Gent sinds mei 2016 deel aan een subgroep van het project Warme Steden, 'Student in Warme Stad Gent', waarbij alle Gentse instellingen voor hoger onderwijs de krachten bundelen in functie van het welbevinden van de Gentse studentenpopulatie. De werkgroep ontwikkelde in 2018 een studentenapp 'Klik', die ontmoeting en verbinding bij studenten wil bevorderen. De app creëert een digitaal platform waarbij studenten andere studenten met gelijkaardige interesses kunnen leren kennen om samen af te spreken in levende lijve. Sinds de lancering in september 2018 werd de app al meer dan 3.700 keer gedownload door Gentse studenten. Op campus Gent werd de app gepromoot aan de hand van het uitdelen van gadgets in oktober en december 2018.

Suïcidepreventie

In de loop van 2018 vormden een aantal studentenbegeleiders een nieuwe werkgroep suïcidepreventie met als bedoeling het bestaande draaiboek suïcidepreventie verder te implementeren op de verschillende campussen en het belang van suïcidepreventie verder te blijven uitdragen binnen de hogeschool.

Bloedserieus

Op alle campussen worden de studenten aangespoord bloed te doneren tijdens de Bloedserieus-namiddagen. De acties worden georganiseerd i.s.m. het domein studentenwerking, Rode Kruis Vlaanderen en Bloedserieus vzw.

Mindmates

De workshop 'Beter uitgerust om anderen bij te staan' (inhoudelijk gebaseerd op het project Mindmates van de KU Leuven) werd in het voorjaar en najaar 2018 in totaal 4 keer georganiseerd op campus Brussel. De workshop werd in oktober 2018 een eerste keer gegeven in de regio Gent tijdens de Tiendaagse van de Geestelijke Gezondheid. Dit gebeurde in het Overkophuis in Gent in het kader van een evenement voor alle Gentse studenten, uitgewerkt door de werkgroep 'Student in Warme Stad Gent'.

Vorming middelengebruik bij jongeren

Alle studentenbegeleiders volgden een vorming over middelengebruik in november 2018 van een dag met als externe spreker Steven Van der Auwera, verbonden aan het CGG Houba-Brussel.

Werkgroepen preventie en sensibilisering

Het domein studentenbegeleiding wil preventie en sensibilisering sterker uitwerken. Hiertoe werden een deelwerkgroep 'preventie algemeen' en een deelwerkgroep 'middelengebruik' opgestart i.s.m. een aantal andere domeinen van STUVO+ (studentenwerking en sociale dienst)

Internationalisering

Drie collega's van het domein studentenbegeleiding (2 studentenpsychologen en 1 zorgcoach) namen deel aan een internationale week (Erasmus+) van 5 tot 7 november 2018 aan het University College Copenhagen.

2.2 SOCIALE DIENSTVERLENING

De Sociale Dienst ondersteunt studenten met financiële problemen, zodat elke student over voldoende financiële middelen beschikt om te kunnen studeren.

Doorheen het hele academiejaar kunnen studenten op alle campussen terecht op de Sociale Dienst, tijdens de spreekuren of op afspraak, wanneer ze het moeilijk hebben om hun studies te bekostigen. Dit kan resulteren in diverse vormen van financiële ondersteuning, afhankelijk van de situatie en de vraag van de student:

- voorschot op de studiefinanciering van de Vlaamse overheid
- maandelijks en/of éénmalige financiële tussenkomst van STUVO+
- spreiding van betaling studiegeld
- korte- of langetermijnlending (o.a. voor aankoop laptop, betaling studiegeld, studiereis, buitenlandse studie of stage ...)
- tussenkomst externe psychotherapie
- uitleen laptop voor langere termijn

N.a.v. de jaarlijkse expertise-uitwisseling in de (Stufi) werkgroep van de gebruikers van de Budgetstandaard van CEBUD (wetenschappelijke software voor de berekening van een financiële tussenkomst) werden de afspraken m.b.t. het invullen van de werkvelden in de Budgetstandaard binnen de Sociale Dienst bijgestuurd.

Aan de hand van de Budgetstandaard kan men nagaan of een student en/of gezin al dan niet minvermogend is en wat het eventuele tekort is in de leefeenheid om minimaal rond te komen of om de studiekosten te kunnen betalen. Eenzelfde beleid hieromtrent wordt op alle campussen gevolgd en beslissingen in verband met de financiële tussenkomsten van de Sociale Dienst worden, conform het interne stappenplan, genomen in een gezamenlijk Comité Studiefinanciering dat bestaat uit minstens drie leden van de Sociale Dienst. Die werkwijze is erop gericht de gelijkwaardige en billijke behandeling van elke student campusoverschrijdend te optimaliseren en te verantwoorden. Uiteraard blijven individuele afwijkingen van het stappenplan steeds mogelijk.

Een STUVO+-toelage wordt in principe enkel verleend aan studenten die voldoen aan de nationaliteitsvoorwaarden van de afdeling School- en Studietoelagen van de Vlaamse Gemeenschap, of aan studenten met een precair verblijf in België (tenzij het om noodhulp gaat), die minstens 27 SP hebben opgenomen met een diploma- of creditcontract (tenzij het om een diplomajaar gaat) en nog geen twee bachelordiploma's en/of één masterdiploma hebben behaald.

Daarenboven krijgt elke student een bericht met verwijzing naar het aanvraagformulier voor verminderd studiegeld en wordt geïnformeerd over de mogelijkheden m.b.t. de spreiding van betaling van het studiegeld, het aanvragen van een voorschot op de studietoelage van de Vlaamse Overheid en het aanvragen van een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst. Voortaan voegen we aan elke communicatie naar de student over het resultaat van de berekening voor verminderd studiegeld ook steeds een aanvraagformulier voor een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst toe. Zo kunnen we de mogelijkheid voor financiële ondersteuning beter onder de aandacht brengen en onze dienstverlening kenbaar maken als sociaal en financieel ankerpunt voor de studenten.

Bij wijze van pilootproject werden de aanvraagformulieren voor een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst voor campus Aalst en Gent online gezet op de STUVO+ website teneinde op die campussen de eventuele drempel naar de Sociale Dienst te verlagen.

De flyer 'Betaalbaar studeren' kreeg een nieuwe 'look and feel' conform de nieuwe communicatiehuistijl van STUVO+ en werd verdeeld op de onthaaldagen op de campus in Aalst, Gent, Sint-Niklaas, Brussel en Dilbeek.

Overzicht van de goedgekeurde financiële tussenkomsten in 2018, opgesplitst in academische opleidingen en professionele opleidingen:

	AO		PO		Totaal	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL VI. Gem.	65	69.875	288	275.332	353	345.207
Toelage STUVO+	54	63.525	203	197.905	257	261.430
Geweigerde toelagen	9		31		40	
Spreiding studiegeld	124		435		559	
KT-lening	3	1.409	0	0	3	1.409
LT-lening	2	4.270,30	1	2.000	3	6270,3

Overzicht van de goedgekeurde financiële tussenkomsten in 2018 per campus:

	Aalst		Sint-Niklaas		Gent		Brussel	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL VI. Gem.	26	24.150	28	26.605	29	39.093	270	255.358
Goedgekeurde Toelage STUVO	18	12.690	33	23.576	32	45.517	174	179.647
Geweigerde toelagen	1		8		8		23	
Spreiding studiegeld	74		51		58		376	
KT-lening	0	0	0	0	0	0	3	1.409
LT-lening	0	0	0	0	0	0	3	6270,3

De hogere studiegelden raken stilaan ingebed. De vraag naar spreiding van betaling is dalende. Mogelijk is dit te wijten aan het stijgend aantal beursgerechtigde studenten. Het aantal en het bedrag van de goedgekeurde financiële tussenkomsten blijft quasi gelijk. De vraag naar voorschotten daalt in tegenstelling tot het stijgend aantal beursgerechtigde studenten. De afhandelingstermijn bij de afdeling School- en Studietoelagen was in 2018-2019 korter omdat de automatisch gestarte dossiers vroeger werden opgestart. Doordat de studietoelagen sneller werden uitbetaald, kwamen minder studenten een voorschot vragen.

De toekenningen van STUVO+-toelagen aan PO-studenten ligt twee keer zo hoog als het bedrag toegekend aan AO-studenten. Uit de behandeling van de sociale dossiers blijkt dat de minvermogensdossier zich alsmaar vaker situeert op het vlak van de leefbaarheid, waardoor de studietoelage vaak opgaat in de leefkosten van het gezin/van de student.

De percentuele toestroom van de studenten naar de Sociale Dienst is groter in Brussel en Sint-Niklaas ondanks het feit dat de geleverde inspanningen en de verstrekte informatie op elke campus dezelfde zijn. In 2018-2019 werd de drempel naar de Sociale Dienst in Aalst en Gent verkleind door alle aanvraagformulieren digitaal beschikbaar te stellen (= pilootproject) op de STUVO+-website. Het effect daarvan weerspiegelt zich echter niet in de cijfers. Hieruit kunnen we afleiden dat de werking van de Sociale Dienst op de verschillende campussen al voldoende laagdrempelig is zonder de digitale toegankelijkheid tot de aanvraagformulieren.

Aangezien het aantal aanvragen voor spreiding van betaling hoog lag in 2017 en die trend ook in 2018 werd verdergezet, werd in de werkgroep Sociale Dienstverlening van de Associatie KU Leuven een nota geschreven om de aanvraag en input van spreiding van betaling verder te automatiseren vanaf het academiejaar 2018-2019. De integratie van de graduaatsopleidingen in de hogescholen in SAP kreeg echter voorrang t.o.v. de automatisering van spreiding van betaling. Bijgevolg werd dit project op de lange baan geschoven. Dit zou echter leiden tot een administratieve vereenvoudiging zowel voor de dienst als voor de student.

De Sociale Dienst informeert studenten over sociaaljuridische aspecten die samenhangen met studeren, verwijst gericht door en intermedieert bij externe instanties.

Bij de Sociale Dienst kan men ook terecht voor sociaaljuridische informatie in verband met het studentenstatuut zoals kinderbijslag/Groeipakket, studentenarbeid, onderhoudsplicht van de ouders, combinatie werken en studeren, aanvragen van leefloon bij het OCMW, studeren met behoud van werkloosheidsuitkering ...

Alle aspecten van het sociaaljuridische statuut van de student worden beknopt maar zo volledig mogelijk toegelicht in de brochure en op de website 'Centen voor Studenten', zowel in het Nederlands als in het Engels. Voor de jaarlijkse realisatie van die brochure en website wordt Vlaanderenbreed samengewerkt met alle diensten voor studentenvoorzieningen van de hogescholen en universiteiten. Het spreekt voor zich dat de studenten voor die en eventueel aanvullende informatie kunnen aankloppen bij de Sociale Dienst van STUVO+.

In 2018 nam de Sociale Dienst deel aan het testen van de Opleidingendatabank voor het Vlaams Opleidingsverlof van de Vlaamse overheid met het oog op de hervorming van het betaald educatief verlof in Vlaanderen. Verder werd de samenwerking met de VDAB geïntensifieerd door het feit dat er in 2018-2019 studenten ingeschreven waren voor het onderwijskwalificerend opleidingstraject 'BA in de Bouw' van de VDAB en door twee keer per jaar een overleg te organiseren met de VDAB op de campus, waaraan de Sociale Dienst participeert.

Het Groeipakket, geïntroduceerd in de Vlaamse Gemeenschap sinds 1/1/2019, en de hervorming van de kinderbijslag in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die van kracht wordt op 1/1/2020, werden toegelicht door de bevoegde overheidsinstanties voor de trajectbegeleiders, medewerkers van Studentenadministratie en Sociale Dienst op onze campus in Gent en Brussel. De wetgeving m.b.t. de sociaaljuridische materie werd gecentraliseerd op de STUVO+-website, de expertise werd verder opgebouwd en hiaten, onduidelijkheden of knelpunten werden aangekaart in de Overleggroep Studentenstatuut (OGS) van de VLIR-VLHORA.

In 2018 werd de relevante informatie over de kostprijs van studeren openbaar gemaakt voor nieuwe en potentiële studenten. Hierbij wensen wij ook extra te benadrukken dat studenten steeds terecht kunnen bij de Sociale Dienst indien ze het financieel moeilijk hebben.

De medewerkers van de Sociale Dienst namen deel aan de introductiesessies die specifiek voor VDAB-studenten werden georganiseerd op de diverse campussen. Die sessies beoogden om de stap naar de Sociale Dienst zo klein mogelijk te maken waardoor studeren met een werkloosheidsuitkering voor die specifieke groep studenten een haalbare zaak is en blijft. De medewerkers van de Sociale Dienst hebben in 2018 ook extra inspanningen geleverd om de zij-instromers, die hoofdzakelijk inschrijven via afstandsonderwijs en/of aparte trajecten die ingelegd worden voor werkstudenten, beter te informeren over de sociale wetgeving. Waar mogelijk werden de onthaalsessies bijgewoond door medewerkers van de Sociale Dienst. Voor de studenten van het volwassenentraject van de Bachelor in de Gezinswetenschappen werden FAQ's opgesteld m.b.t. het sociaal statuut. Die worden actief gebruikt tijdens de infodagen op campus Schaarbeek.

De nieuwe wetgeving m.b.t. Groeipakket van de Vlaamse Overheid n.a.v. de zesde staatshervorming (overheveling naar de gewesten) wordt verder geïmplementeerd vanaf 1/1/2019. De nieuwigheden en aanpassingen worden strikt opgevolgd door de medewerkers van de Sociale Dienst. De hervorming van het Vlaams Opleidingsverlof (opvolger van Betaald Educatief Verlof) in Vlaanderen wordt verder opgevolgd en geïmplementeerd vanaf september 2019. De studiefinanciering voor graduaats- en lerarenopleidingen vanaf 2019-2020 wordt ingevoerd/herzien. De medewerkers van de Sociale Dienst zijn op de hoogte van de vernieuwde wetgeving.

Andere (sociale) problemen kunnen eveneens gemeld worden aan de Sociale Dienst. Indien de problematiek een specialistische aanpak vereist, wordt samengewerkt met of doorverwezen naar gespecialiseerde centra en/of diensten. Het kan zowel om een interne (bv. studentenbegeleider) als om een externe (bv. CAW, OCMW) doorverwijzing gaan.

De Sociale Dienst draagt bij tot het vergroten van de sociale dimensie van de instelling.

Jaarlijks overlegt de Sociale Dienst met de dienst Studentenadministratie en de Financiële Dienst over een sociale inning en de berekening van de studiegelden (incl. aanvraag verminderd studiegeld). Vanaf 2014-2015 gebeurde dit alleen nog

voor de professionele opleidingen aangezien de inning van de inschrijvingsgelden voor de academische studenten door de KU Leuven wordt aangestuurd.

Samen met het domein studentenwerking worden initiatieven genomen inzake armoedebestrijding (Soep op de stoep) en de nodige aandacht besteed aan diversiteit (tentoonstelling over de Islam, re-integratie, film over transgender ...).

Om de financiële last die gepaard gaat met de betaling van de studiekosten te verzachten heeft de domeingroep van de Sociale Dienst alle studenten op alle campussen een bericht gestuurd (via het studentenportaal voor PO, via e-mail voor AO) over de dienstverlening van de Sociale Dienst. Zo hebben we hen geïnformeerd over de mogelijkheden om hun studies makkelijker te bekostigen en hen op de hoogte gebracht dat ze steeds langs kunnen komen om te laten berekenen of ze eventueel in aanmerking komen voor een lager studiegeldtarief. Zo hebben we ook de aandacht gevestigd op de mogelijkheid om een financiële tussenkomst aan te vragen wanneer het moeilijk is om maandelijks de eindjes aan elkaar te knopen.

Studenten kunnen via de Sociale Dienst een laptop ontlend van de instelling, voor een semester of voor een volledig academiejaar. We merken dat steeds meer studenten hiervan gebruikmaken (34 studenten in het eerste semester van 2018-2019).

In 2018 behandelde de Sociale Dienst 273 aanvraagdossiers voor Erasmusbeurzen voor uitgaande uitwisselingsstudenten op vraag van DIRO (Dienst Internationale Relaties) van de professionele opleidingen, met het oog op een billijke verdeling van de Erasmusbeurzen van EPOS. Verder werden 167 berekeningen gemaakt voor de generieke beurzen van de Vlaamse overheid, ter beschikking gesteld voor studenten die een stage buiten Europa zullen doen. Dit aantal neemt steeds toe en dit kunnen we alleen maar toejuichen (brains on the move).

De Sociale Dienst ondersteunt studenten bij het zoeken naar een studentenjob.

STUVO+ participeert in het JOS-project: het JObStudentenSysteem van de studentenvoorzieningen van de hogescholen en de universiteiten i.s.m. de VDAB. Het biedt toegang tot alle specifieke vacatures voor jobstudenten in de verschillende provincies. Vacatures en/of stageplaatsen die door de Jobservice van Odisee worden ontvangen van bedrijven en instellingen worden door de Jobservice gepubliceerd in de online vacaturendatabank: jobservice.odisee.be. Studenten van KU Leuven campus Brussel kunnen o.a. ook terecht op volgende websites: feb.careercorner.be of loopbaanlift.kuleuven.be. In 2017 werd ook de vacaturendatabank van het Student Career Center opengesteld voor de KU Leuven-studenten op onze campus in Gent en Brussel. Via die weg kunnen academische studenten studentenjobs raadplegen bij bedrijven, particulieren en aan de KU Leuven.

Studenten kunnen op het aanvraagformulier voor een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst aankruisen dat ze op de hoogte gehouden willen worden van jobs binnen de instelling zodat we interne vacatures gericht naar hen kunnen doorsturen.

Voor internationale studenten wordt jaarlijks een internationale jobfolder opgesteld met als doelstelling de procedures te verduidelijken voor niet-EER studenten m.b.t. het aanvragen van een werkvergunning, noodzakelijk om een (studenten)job te kunnen uitoefenen in België tijdens hun studies. Vanaf 1/1/2019 wordt de werkvergunning geëlimineerd en is het recht om te mogen werken gekoppeld aan de tijdelijke verblijfskaart die de studenten krijgen in het gemeente-/stadhuis.

De Sociale Dienst professionaliseert haar werking met het oog op de gelijkwaardige behandeling van alle studenten.

De domeincoördinator van de Sociale Dienst geeft jaarlijks aan de medewerkers een uiteenzetting over de nieuwigheden in de Budgetstandaard (software die gebruikt wordt om de minvermogens van de leefbaarheid te berekenen) en brengt de medewerkers in de domeingroep Sociale Dienst op de hoogte van de nieuwigheden ten gevolge van decreetwijzigingen die invloed hebben op de studiefinanciering of overheidsmaatregelen die studeren faciliteren. Verder wordt de integratie van de graduaatsopleidingen in het hoger onderwijs op de voet gevolgd met het oog op een kwalitatieve en laagdrempelige dienstverlening voor alle doelgroepen. Ook de criteria van de Sociale Dienst zullen met het oog op de komst van de graduaatsopleidingen worden herzien binnen de domeingroep in het voorjaar van 2019.

De medewerkers van de Sociale Dienst participeren in de Overleggroep Studentenstatuut van de VLIR-VLHORA, de associatiewerkgroepen Sociale Dienstverlening en Studiefinanciering, de werkgroep Stufi van de webapplicatie Budgetstandaard, de werkgroep Centen voor Studenten en de werkgroep Studentenarbeid.

Sinds 2014 engageert een medewerker van de Sociale Dienst zich voor het updaten van de website van Centen voor Studenten en sinds 2016 geldt dit ook voor de Engelstalige teksten. Twee medewerkers zijn actief betrokken bij de werkgroep Centen voor Studenten voor de jaarlijkse update van de brochure.

Er wordt over de campussen heen gewerkt met een gemeenschappelijk Comité Studiefinanciering en een viertal keer per jaar wordt er een domeingroep Sociale Dienst georganiseerd om de expertisedeling te optimaliseren binnen de Sociale Dienst.

Het stappenplan van het Comité Studiefinanciering voor de financiële tussenkomst van STUVO+ werd opnieuw geëvalueerd in de domeingroep Sociale dienst op het einde van 2017-2018 en de afrondingsregels en enkele parameters m.b.t de Budgetstandaard werden bijgesteld n.a.v. een overleg in de werkgroep Stufi van de webapplicatie Budgetstandaard.

2.3 STUDENTENWERKING

Binnen het domein studentenwerking streven we zowel naar een aanbod en werking per campus als naar overkoepelende initiatieven. Met een divers aanbod streven we naar een sociale cohesie op de campus en over de campussen heen, met aandacht voor laagdrempeligheid en aansluitend bij de interesses van de studenten. Met de activiteiten binnen studentenwerking willen we de interesses van studenten prikkelen, hen stimuleren in de ontplooiing van hun talenten, ondersteunen in hun initiatieven en sensibiliseren voor maatschappelijke of persoonlijk relevante thema's.

STUVO+ wil op elke campus de sportparticipatie van de studenten faciliteren door een gevarieerd, laagdrempelig aanbod van recreatieve sporten die aansluiten bij de interessesfeer van de betrokken studenten.

Opmerking vooraf: de associatiesportraad

Een deel van de sportactiviteiten wordt gefinancierd met subsidies die STUVO+ ontvangt van de Associatie KU Leuven, die op haar beurt als gevolg van het Sportdecreet subsidies krijgt van de Vlaamse overheid voor de uitbouw, de coördinatie en de promotie van sport in het hoger onderwijs.

OVERKOEPELENDE ACTIVITEITEN:

Associatie KU Leuven Tafeltennis Challenge

Studenten van iedere instelling van de associatie konden zich inschrijven om deel te nemen aan dit overkoepelende tafeltennistoernooi in april en mei 2018 met start op 14/04.

STUVO+-sportcheque

In het eerste semester van 2018-2019 werd de sportcheque gelanceerd. Studenten kunnen eenmaal per academiejaar een tussenkomst aanvragen voor hun sportieve activiteit(en): 20% van hun lidgeld, abonnement of beurtenkaart met een maximum van €30.

CAMPUSSPECIFIEKE ACTIVITEITEN:

Campus Aalst

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
13/03	Indoor ski en snowboard	32	€ 15	
17/03	Q-Run	13	€ 15: inschrijving via organisatie Q-run	Tussenkost € 7,50 van STUVO+ aan student
20/04	City Light Run Aalst	2	Gratis	STUVO+ betaalt deelname
26/04	Jumpsy trampolinepark	6	€ 10	
3/05	Paintball	24	€ 15	
27/06	Adventure activiteit	/	€ 20	Geannuleerd want minder dan 15 deelnemers
23/10	E-karting	30	€ 15	
23/11	Fluo Night Run Aalst	14	Gratis	STUVO+ betaalt deelname
27/11	Koezio Brussel	4	€ 10	
18/12	Lasershooting	40	€ 5	

Vrije sportbeoefening, sporthal, uitleendienst, zwemkaarten

Studenten kunnen gratis gebruik maken van de sporthal op de campus (mits reservatie via STUVO+) en van tafeltennis- en pingpongtafels in de ontspanningsruimtes. Het nodige materiaal kunnen ze ontlend in ruil voor hun studentenkaart. Studentclub A Gogo heeft een wekelijks sportaanbod uitgewerkt waarbij ze één avond gebruik maakt van de sporthal en het materiaal. Studentclub Lorem Ipsum reserveert occasioneel de sportzaal. In 2018 werd een oude tafeltennistafel vervangen voor indoor gebruik. Zwemkaarten aan gereduceerd tarief kunnen eveneens aangekocht worden bij STUVO+.

Sportcentrum Fit to go

Bij de start van 2018-2019 werd een samenwerking opgezet met Fit to go, een fitnesscentrum vlak bij de campus. In ruil voor bekendmaking op de campus konden onze studenten langer genieten van een voordelige studentenprijs.

Campus Brussel

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
27/02	Brussels bowling cup	57		
24/04	Strong student fun run	214	€ 5	
02/05	Footafive zaalvoetbaltornooi	112	€ 20/ploeg	
27/05	20km van Brussel	128	€ 25	Student krijgt € 15 terug na deelname
24/10	ESN bowling cup	66	//	
27/11	Koezio Live Adventure	12	€ 10	Niet alle tickets werden benut

Bijdrage KU Leuven-sportkaarten

STUVO+ komt tussen in de aankoop van KU Leuven-sportkaarten.

Vrije sportbeoefening en sportzalen

Studenten van campus Brussel kunnen gratis gebruik maken van de sportzalen van campus Parnas. Er werden 24 reservaties genoteerd.

Op campus Brussel werd een outdoor pingpongtafel aangeschaft.

Vanaf april 2018 huren we wekelijks 1 terrein op de VUB te Elsene. Via de Facebook-groep bepalen studenten zelf welke sport er gespeeld wordt; vanuit STUVO+ voorzien we het nodige materiaal. We merken een grote interesse voor de toegang tot publieke sportinfrastructuur en zullen dit aanbod uitbreiden in 2019.

De pingpongtafels in het Hermesgebouw (Brussel-centrum) en op Parnas zijn vrij te gebruiken.

Campus Gent

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
21/02	Start lessenreeks Crossfit (sem 2)	15	€ 3/les € 20/semester	
21/02	Start lessenreeks badminton (sem 2)	12	€ 3/les € 20/semester	
28/02	Belgisch studentenkampioenschap schaken 2018		Gratis	
15/03	Snowhappening	53	€ 15	
22/03	Initiatie Wielerpiste Eddy Merckx	15	€ 5	
26/04	Jumpsky – indoor trampolinepark	18	€ 10	
17/10	Start lessenreeks Crossfit (sem 1)	22	€ 3/les € 25/10 beurten	
18/10	Start lessenreeks badminton (sem 1)	26	€ 3/les € 25/10 beurten	
25/10	Initiatie muurklimmen Bleau	5	€ 5	
08/11	Paintball Gent	28	€ 15	
22/11	E-karting Gent	30	€ 15	

Zwemkaarten

In 2018 werden in Gent 107 zwemkaarten aan gereduceerd tarief verkocht. Een student betaalt voor een zwemkaart € 12 in plaats van € 17.

Gentloopt

Studenten van Technologicampus Gent kunnen bij *Gentloopt* inschrijven aan € 15 in plaats van € 20. Studenten zijn tevens verzekerd via de instelling en dienen dus ook via *Gentloopt* geen € 6,5 verzekeringskosten te betalen.

Vrije sportbeoefening en sporthal

Elke dag van de week kunnen studenten op geregelde tijdstippen de sporthal en het bijhorende sportmateriaal afhuren. De sportagenda zit elke week zo goed als vol en studenten vinden gemakkelijk de weg naar de interessante accommodatie.

Campus Sint-Niklaas

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
20-23/03	Buildingrun	+60	gratis	3 dagen
29/03	Snowhappening	56	€ 15	
16/04	Initiatie boogschieten	+20	gratis	
22/11	Lasershooting	22	€ 10	
03/12	Indoor soccer	4 teams	€ 5 / team	

'Sport na school'-pas

Studenten van campus Sint-Niklaas kunnen een 'Sport na school'-pas verkrijgen voor een semester of voor een volledig academiejaar. Ze kunnen de SNS-pas rechtstreeks bestellen bij SVS.

Zwemkaarten

Studenten kunnen voor de prijs van € 15 een 10-beurten zwemkaart aankopen bij STUVO+. In 2018 werden er 11 zwemkaarten verkocht.

Fitness @ campus Waas

Studenten krijgen de kans om op verschillende donderdagen van de fitness op de campus gebruik te maken onder professionele begeleiding. De opkomst was matig. De opkomst in het eerste semester van het nieuwe academiejaar was ook eerder beperkt. Op basis daarvan werden de sessies vervroegd stopgezet.

Sportterrein op de campus

Studenten kunnen op vrije momenten altijd gebruik maken van het sportterrein en het sportmateriaal te vragen aan het onthaal in ruil voor hun studentenkaart. Dit sportterrein wordt gehuurd van de vzw HIMM.

Vrije sportbeoefening en uitleendienst

Tot slot kunnen studenten vrij gebruik maken van de tafeltennistafel in de binnentuin. Het materiaal kan gratis ontleend worden aan het onthaal.

STUVO+ wil de rekrutering & promotie van studentenkampioenschappen optimaliseren.

Ook in 2017 namen studenten deel aan VSSF-competities tussen de Vlaamse hogescholen en universiteiten, gericht op studenten die sporten op een hoger niveau. STUVO+ kon ploegen samenstellen om te participeren aan volgende competities:

Datum	Sport	Ploeg/deelnemers
23/02	Atletiek indoor	17
28/02	Schaken	2
28/03	Zwemmen	1
1/05	Atletiek outdoor	1
6/11	Badminton	1
22/11	Tafeltennis	1
21/11	Voetbal	Ploeg heren
28/11	Basketbal	Ploeg heren
5/12	Futsal	Ploeg heren

STUVO+ was daarnaast ook medeorganisator van het schaaktoernooi van de VSSF.

STUVO+ stimuleert ontmoeting, actieve en passieve cultuurbeleving bij studenten.

Onthaal van (nieuwe) studenten

Op elke campus werden **onthaaldagen voor nieuwe studenten** georganiseerd bij de start van het academiejaar (september 2018). De eerstejaarsstudenten ontvingen een welkomstpakket met informatie over STUVO+ op hun campus, een STUVO+-drinkbus en -balpen aangevuld met nuttig geachte informatie over de stad en de campuswerking. In samenspraak met de opleidingen van elke campus stelde STUVO+ bij de start van het academiejaar zijn dienstverlening voor in infosessies of in de klassen. Er werd een animatiefilmpje ontwikkeld om de algemene STUVO+-werking voor te stellen. Dit filmpje werd op alle campussen getoond tijdens de infomomenten.

Op campus Aalst kregen studenten, naast het welkomstpakket, ook een soepbon voor het studentenrestaurant en een bon voor een stuk fruit. Op campus Sint-Niklaas kregen studenten, naast het welkomstpakket, een bon voor het studentenrestaurant. Die kon ingewisseld worden voor een kom soep of een stuk fruit. Daarnaast waren nieuwe studenten en tweede- en derdejaarsstudenten welkom op het Student Welcome Festival, waar enkele leuke activiteiten op het programma stonden. Op campus Brussel ontvingen studenten een welkomstpakket. Daarnaast werd hen een pakje frieten en een drankje aangeboden op de infomarkt. De STUVO+-infomarkt werd georganiseerd i.s.m. studentenverenigingen, de Algemene Studentenraad en externe partnerorganisaties. Op campus Gent werd door STUVO+, in samenwerking met Sodexo, een gratis ijsthee aangeboden om studenten naar het restaurant en de broodjesbar te lokken.

Daarnaast was er overal ook een ludiek welkom voor alle studenten, al dan niet samen met andere hogeronderwijsinstellingen en de stad. Zie hiervoor de activiteitenkalender per campus.

STUVO+-cultuurcheque

De Brusselse cultuurcheque werd verdergezet. Studenten gebruiken de cheque als kortingsbon en krijgen hiermee een éénmalige korting in volgende cultuurhuizen in Brussel: de Ancienne Belgique, de Botanique, de Beursschouwburg, het Kaaithater, het Ritcscafé, het Kulturkaffee en Cinema Ritcs. Ook in Aalst, Gent en Sint-Niklaas werd de cultuurcheque gelanceerd in het eerste semester van 2018-2019. Studenten kunnen eenmaal per academiejaar een tussenkomst aanvragen voor een ticket op naam van een voorstelling bij een gemeenschapscentrum, cultureel centrum of kunstencentrum.

Students for diversity @The Pride

In samenwerking met Undivided KU Leuven & ASR ondersteunen we deelname van studenten aan de Pride Parade in Brussel op 19/05.

RIVAL College League

Dit is een E-game competitie georganiseerd door 4Entertainment tussen studenten van verschillende hogescholen en universiteiten. Studenten konden inschrijven voor 3 verschillende E-games. STUVO+ communiceerde de wedstrijd via onze sociale mediakanalen, ASR en studentenverenigingen bij de start van 2018-2019.

CAMPUSSPECIFIEKE ACTIVITEITEN:

Campus Aalst

Datum	Activiteit	Dlnrs	Deelnameprijs	Opmerkingen
19-28/03	Paasactie	+250	Gratis	
29/03	Student Comedy Night (Kamal Kharmach & friends)	/	€ 10 (incl. 2 drinks)	I.s.m. CC De Werf en HoGent
4/10	Voorstelling (2x) Erhan Demirci	+400	Gratis	
17/10	Ukulele lessen	12	€ 10	17/10, 24/10, 7/11 en 14/11
19/10	Dag van de jeugdbeweging	+100	Gratis	
7/11	Contained: escape room @ campus Aalst	35	€ 25 per team	T.v.v. Rode Neuzen Dag
21/11	Bingo en dessertsverkoop	+75	Bingokaarten € 2 Desserten vrije bijdrage	
28/11	Radio Haha: verzoekradio	+150	€ 1	T.v.v. Rode Neuzen Dag
8/12	Uitstap kerstmarkt Rijsel	/	€ 10	Geannuleerd wegens te weinig deelnemers
12/12	Kerstdrink	+400	Gratis	
18/12	Workshop Stempels maken	/	€ 5	Geannuleerd

Boekenbeurs Antwerpen

Studenten die de Boekenbeurs in Antwerpen bezoeken kregen de prijs van een online ticket (€ 8) door STUVO+ terugbetaald op vertoon van het ticket. 16 studenten gingen in op dit aanbod.

Uitleendienst

Naast sportmateriaal kunnen studenten bij STUVO+ ook kaartspelen, Kubben en enkele gezelschapspelen gratis ontlenen in ruil voor hun studentenkaart.

Cultuurkorting

In semester 2 van 2018-2019 kregen studenten opnieuw 50% terugbetaald van maximum 2 gepersonaliseerde tickets die ze aanschafte voor een voorstelling uit het aanbod van een CC of GC op de ledenlijst van de Vereniging Vlaamse Cultuur- en Gemeenschapscentra. In september 2018 werd de overkoepelende cultuurcheque gelanceerd. (zie boven)

Paasactie

Van 19/03 tot 29/03 werden dagelijks 2 kartonnen eieren verstopt op/rond de campus. Tips werden gegeven op de Facebook-pagina. Het (gouden) ei kon ingeruild worden voor een mooie prijs. De ludieke actie zorgde voor heel wat animo op de campus en zette studenten ertoe aan samen op zoek te gaan en andere plekken op de campus en ook de buitenomgeving te ontdekken.

Piano in studentenrestaurant

Een piano in het studentenrestaurant staat ter beschikking voor iedereen die graag eens speelt op het instrument.

Boekenruilkast

Aan het onthaal staat een rek waar boeken, strips... weggeven of meegenomen kunnen worden.

Campus Brussel

Datum	Activiteit	Dlnrs	Deelnameprijs	Opmerkingen
20/02	Workshop Ableton	16	gratis	
27/02	STUVO+ Bowling cup	60	€ 6/team	
03/03	Stuvo goes out: Museum Night Fever	40	€ 8	I.s.m. ESN
05/03	Groot Brussels Studentendebat	150	Gratis	
13/03	Stuvo goes opera	20	€ 8	
20/03	Keynote: Fail with confidence	130	Gratis	
27/03	Expo Real Bodies	10	€ 10	I.s.m. irioka
28/03	Workshop Ableton (in het Engels)	18	gratis	
19/04	BXL Student DJ Contest finale	200+	gratis	I.s.m. Brik
26-29/04	Jardin Rosé	400+	gratis	I.s.m. Aloisiana
02/05	Footafive	16 teams	€ 20/team	I.s.m. Brik
02/05	Stoemp concerten	100+	gratis	
15/05	School's out!	200+	gratis	I.s.m. STORM
19/05	Students for diversity @ The Pide	50+	gratis	I.s.m. Undivided KULeuven & ASR
24/09	STUVO+ Info market	1000+	gratis	
26/09	The Brussels cultural walk	40	gratis	I.s.m. ASR
27/09	Pré party Brussel Brost	150+	gratis	I.s.m. KVHV
27/09	Brussel Brost hotel	60	€ 5	
27/09	Free Brussel Brost afterparty	300+	gratis	
12/10	STUVO goes out: Fuse	25	€ 5	
17/10	Stoemp concerten	75+	gratis	
24/10	STUVO+ Bowling Cup	80	€ 6/team	I.s.m. ESN
08/11	Met STUVO+ naar de film 'Girl'	45	€ 3	
14/11	STUVO Jam session	100+	gratis	I.s.m. STORM
22/11	STUVO goes out: C12	100+	gratis	
07/12	STUVO goes out: Kanal club	26	€ 5	
08/12	Kerstmarkt Lille	276	€ 10	I.s.m. ESNi

STUVO goes out

Regelmatig selecteert STUVO+ campus Brussel een evenement in Brussel waarvoor we een extra korting voorzien voor onze studenten. Vaak zijn dit activiteiten of feestjes 's avonds en 's nachts om zo onze studenten het boeiende Brusselse nachtleven te laten ontdekken.

Campus Gent

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
02/05/2018	Week van de Amateurkunsten			
19/04/2018	Workshop Ableton	10	€ 5	
08/05/2018	Fair Ontbijt	73	€ 3 en € 5	
18/06/2018	School's Out – Laatstejaars BBQ	255	€ 10	
27/03/2018	Filmvoorstelling 'Rabot'	83	Gratis	
06/12/2018	Zet je schoentje-actie	+/- 100	Gratis	
13/12/2018	Frietjes for Life	207	€ 10	
15/11/2018	Escape Room	6 x 5 = 30	€ 25 per ploeg van 5	
19/10/2018	Dag van de Jeugdbeweging	+/- 75	Gratis	
21/11/2018	Radio HaHa	+/- 65	Vrije bijdrage	

Democracy

Door een samenwerking van STUVO+ met Democracy kunnen studenten aan een gereduceerd tarief tickets kopen voor optredens, showcases, pop quiz ... De tickets kunnen onmiddellijk bij STUVO+ aangekocht worden. Op elk ticket wordt ongeveer € 5 korting aangeboden.

Student Ciné (Studio Skoop + Sphinx)

We bieden tickets met een korting van € 4,50 per ticket per student. De student kan 1 ticket per week aankopen en die inruilen voor een film naar keuze van maandag- tot donderdagavond.

CAMPO

Studenten kunnen tickets kopen voor voorstellingen van CAMPO aan gereduceerd tarief. Studenten betalen € 5 i.p.v. € 7.

Ghent Cooking Class

Studenten kunnen tijdens lesperiodes elke dinsdagavond terecht in de leskeuken van de campus om er verfijnde gerechten te leren klaarmaken. Nadien kunnen ze samen eten en bijpraten. Een uniek moment om te netwerken met andere studenten en hun kooktalent te ontwikkelen.

Tumult.FM

Ook in 2018 werd de steun aan het online media- en cultuurplatform Tumult.fm verdergezet. De organisatie promoot online en via de radio een ruim aanbod exposities, voorstellingen en evenementen in Gent. Er wordt sinds 2018 meer frequent overleg ingepland en meer online reclame gemaakt via sociale media.

Campus Sint-Niklaas

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
12/03/2018	Dien-dag	367	Gratis	Workshops diversiteit en innovatie
19/10/2018	Dag van de Jeugdbeweging	52	Gratis	
25/10/2018	Odisee Quiz	120	€ 2 studenten € 3 niet-studenten	Opbrengst integraal naar Warmste Week
6/12/2018	Sinterklaasontbijt	114	Vrije bijdrage	Opbrengst integraal naar Warmste Week
20/12/2018	Kersthappening	Ong. 50	Gratis	Opbrengst integraal naar Warmste Week

Recyclagekast

Sinds 2016 kunnen studenten spullen ruilen met andere items uit de ruilkast. Voorwaarde is dat het geen kledij of voeding is en het nog in bruikbare staat is.

Piano in studentenrestaurant

Tijdens de maanden mei en december stond een piano ter beschikking in het studentenrestaurant voor iedereen die graag eens speelt op het instrument.

Youca Action Day

Naar jaarlijkse gewoonte ontving STUVO+ opnieuw een Youca Action Day-leerling (vroegere Zuidag). Die leerling zorgde voor extra ondersteuning bij de activiteiten.

STUVO+ ondersteunt de persoonlijke ontplooiing van studenten met bijzondere sportieve of culturele talenten.

Topsport- en cultuurstatuut

Studenten uit professionele opleidingen die hun studies combineren met sport of kunst op hoog niveau kunnen via de medewerkers sport of cultuur het topsport- resp. cultuurstatuut aanvragen. Studenten uit de academische opleidingen doen dit via de procedure van de KU Leuven maar zij kunnen ook terecht bij de medewerkers studentenwerking voor informatie en doorverwijzing.

- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een **A-statuut** en **B-statuut** (met elk specifieke criteria) om de criteria voor toekenning van de statuten binnen de Associatie KU Leuven op elkaar af te stemmen. Beide statuten verlenen de student een aantal faciliteiten om topsport/kunst op hoog niveau en studies te combineren. Het qua criteria veeleisender A-statuut biedt de student meer faciliteiten.
- Om de opleidingen duidelijk te informeren over die statuten wordt een **infodocument voor opleidingen** verdeeld met informatie over de toekenningsprocedure, de faciliteiten en de begeleiding van studenten met een topsportstatuut of cultuurstatuut.
- Ook de **studenten** die een statuut hebben aangevraagd krijgen een **infodocument** waarop vermeld wordt welk statuut en welke faciliteiten hen werden toegekend, aangevuld met nuttige tips om studie en sport of kunstbeoefening te combineren.

Voor het academiejaar 2018-2019 hebben 36 studenten het topsportstatuut verkregen in verschillende sportdisciplines. Er waren geen aanvragen voor het cultuurstatuut.

Voor 1 student van campus Gent werd een topsportconvenant afgesloten tussen Sport Vlaanderen en de instelling.

	PO- studenten met Topsportstatuut	PO- studenten met Cultuurstatuut
Campus Aalst	10	1
Campus Brussel	11	4
Campus Gent	11	0
Campus Sint-Niklaas	6	1
TOTAAL	36	6

STUVO+ activeert het studentenleven op de campus door voldoende brede en relevante sportieve en socioculturele initiatieven van studenten, studentenverenigingen, (campus)-studentenraden en opleidingen zowel logistiek als financieel te ondersteunen.

Financiële en logistieke ondersteuning van studentenverenigingen en studentenraden

Studentenverenigingen dienen erkend te zijn om een financiële tegemoetkoming van STUVO+ te kunnen ontvangen. Ook het drukwerk en de verzekeringspolissen die zij nodig hebben voor hun activiteiten worden financieel ondersteund volgens het subsidieformulier en het bijhorende reglement. Die subsidieprocedure en het subsidiereglement gelden ook voor losse studenteninitiatieven.

Bij het begin van het academiejaar is er een contactmoment tussen de STUVO+-medewerker studentenwerking en de bestuursleden van de club om in de mate van het mogelijke STUVO+-activiteiten en clubactiviteiten op elkaar af te stemmen. De procedure voor erkenning en subsidiëring wordt dan ook toegelicht.

Op **campus Aalst** zijn 2 studentenverenigingen actief: A Gogo en Lorem Ipsum.

De studentenverenigingen hebben verschillende studentikoze activiteiten op hun programma. Waar nodig vinden zij de weg naar STUVO+ voor ondersteuning.

Ook studenten die een losse activiteit organiseren op de campus konden rekenen op steun van STUVO+, evenals de Algemene Studentenraad (ASR).

Op **campus Brussel** worden de 13 studentenverenigingen (Aloisiana, Honim, Pro Gaudio, Irioka, ESN, KUBA, Perkilo, Business Student Society, St.O.R.M., Capitant, Aiesec en KULbrusselsMUN, Rotaract, KVHV (overkoepelende studentenvereniging) en de Algemene Studentenraad (Odisee en campusraad KU Leuven) samengebracht in een Overkoepelende Kringraad (OK). STUVO+ voorziet een budget dat verdeeld wordt over de verschillende verenigingen volgens het subsidiereglement. Als tegenprestatie wordt van de studentenorganisaties verwacht dat ze elk semester één activiteit organiseren met STUVO+.

Op **campus Gent** zijn 2 studentenraden actief: ASR Gent voor de professionele opleidingen en Ingenia voor de academische opleidingen. Beide studentenraden nemen initiatief om voor campusgerelateerde zaken samen te werken gezien de geringe omvang van de ASR Gent.

Ook zijn er op de campus 2 studentenclubs actief. Club Mega richt zich voornamelijk tot Odisee-studenten, Club Kila tot KU Leuven-studenten. In de praktijk hebben beide clubs een steeds gemengder publiek.

Op **campus Sint-Niklaas** is, behalve de ASR, ook studentenclub Agropitalica actief. STUVO+ ondersteunt de studentenclub o.a. bij de organisatie van het Waasbal en zorgt voor Sint- en pietenpakken en snoepgoed voor hun rondgang in de klassen.

STUVO+ wil studenten in het kader van hun ontwikkeling sensibiliseren voor maatschappelijk of persoonlijk relevante thema's.

Bloedinzameling op de campus i.s.m. Rode Kruis

Campus Aalst: op 28 maart 2018 konden we rekenen op 84 bloeddonoren, waarvan 40 nieuwe donoren. Naast het Rode Kruis bedankte ook STUVO+ iedere donor met een drankje en suikerwafel.

Campus Brussel: er werden 2 bloedinzamelacties georganiseerd i.s.m. Bloedserieus op 20 februari (185 donoren) en 24 oktober 2017 (174 donoren).

Campus Gent: op 8 maart 2018 kwamen in totaal 107 studenten en personeelsleden bloed geven, waarvan 43 nieuwe donoren.

Campus Sint-Niklaas: op 1 oktober 2018 kwamen in totaal 78 donoren opdagen, waarvan 35 nieuwe donoren. Op vraag van de studenten zullen in 2019 twee bloedinzamelingen gehouden worden.

Examenactie

Op alle campussen worden voor de examenperiodes examenacties georganiseerd om studenten te sensibiliseren rond het belang van gezonde voeding, beweging, studieplanning en omgaan met stress. Studenten krijgen gratis fruit, yoghurt, blokplanners, markeerstiften, STUVO+-balpen... Verschillende aanvullende initiatieven werden hierbij opgezet: de blokhut op campus Gent, stoelmassage op Campus Sint-Niklaas, elektronische massagestoelen op campus Brussel en uitzending lokale blokradio op campus Aalst. Ondersteuningsmogelijkheden van STUVO+ maar ook van Teleblok worden onder de aandacht van studenten gebracht.

Gezonde voeding

Op Campus Sint-Niklaas werd in februari een 'Week van de gezonde voeding' georganiseerd. Er was een gezond ontbijt en een kookworkshop. Het menu werd die week ook heel bewust samengesteld en het aantal calorieën werd vermeld. Op campus Aalst werd op de ochtend van de examenactie een gezond ontbijt georganiseerd voor studenten en personeel. Op alle andere campussen werd sensibilisering rond gezonde voeding en duurzaamheid opgenomen in STUVO+-activiteiten die meerdere werkvelden van STUVO+ in de kijker zetten.

Sensibiliseringscampagne rond chlamydia van CM i.s.m. Sensoa

Chlamydia is een van de meest vastgestelde seksueel overdraagbare aandoeningen (soa), vooral bij jongeren. Op alle campussen kwam CM langs om condooms en infokaarten uit te delen.

Frietjes for Life

Op campus Gent werd ten voordele van Broederlijk Delen, een organisatie werkzaam in het kader van armoedebestrijding, een Frietjes for Life-actie georganiseerd op 13/12 in samenwerking met de werkgroep Solida. De actie kaderde in de Music for Life week van Studio Brussel.

Soep op de stoep - campus Aalst

Op campus Aalst werd i.s.m. het domein Sociale Dienst op 17/10 tomatensoep met balletjes aangeboden tegen een vrije bijdrage. De opbrengst ging naar Welzijnszorg. Daarnaast werd van de gelegenheid gebruik gemaakt om de sociale dienst en hun dienstverlening voor studenten in de kijker te zetten.

Rode Neuzen Dag - campus Aalst en Gent

Rode Neuzen Dag is een actie van VTM, Q-music en Belfius die aandacht geeft aan het psychisch welbevinden bij jongeren. Bij de derde editie ging de aandacht naar het mentaal welzijn van jongeren op scholen. In aanloop naar de afsluitende tv-uitzending op 20/11 organiseerden we op campus Aalst verschillende acties/activiteiten om geld voor dit initiatief in te zamelen:

07/11 Contained: mobiele escape room bus op de campus

21/11 BingOdissee en dessertenverkoop tijdens de middagpauze

28/11 Radio Haha: verzoekplaatjes tijdens de middagpauze

Op campus Gent werd eveneens een Radio Haha georganiseerd tijdens de middagpauze op 21/11.

2.4 VOEDING

STUVO+ wil op al haar campussen een aangepast voedingsaanbod aanbieden aan studentvriendelijke prijzen en met inachtneming van de principes van goed financieel beheer.

STUVO+ houdt in haar voedingsaanbod rekening met de diversiteit van de studentenpopulatie, duurzaamheid en gezonde voeding.

STUVO+ zorgt op al haar locaties, in samenspraak met het Algemeen Beheer van de instelling voor voldoende en aangename eet- en ontmoetingsruimtes voor studenten.

Campus Aalst – Brussel - Gent

Aanbesteding + toekenning

Het contract met cateraar Sodexo liep ten einde augustus 2018. In het kader van een nieuwe aanbesteding werd in de loop van 2017 een werkgroep opgericht om de noden van elke campus in kaart te brengen. De werkgroep was samengesteld uit personeel en studenten van alle betrokken campussen.

In januari 2018 werd het bestek uitgestuurd. Na een grondige analyse van de ingediende offertes werd Sodexo weerhouden. De STUVO-raad van juni 2018 besloot de aanbesteding te vergunnen aan Sodexo voor 4 jaar met ingang vanaf 8/9/2018.

Nieuw concept sinds september 2018: nadruk op beleving en duurzaamheid

- mindful-schotel op dinsdag: een volwaardig gerecht met minder dan 700 calorieën door het gebruik van meer groenten, fruit, vezels en minder verzadigde vetten en zout
- donderdag veggiedag op alle campussen: op donderdag is de dagschotel vegetarisch
- pop-ups: meer variatie door een tweewekelijkse pop-up. De weekschotel wordt steeds ingekleed in een thema (Indisch, Oriëntaals, Mexicaans...)
- animaties: aandacht voor thema's: traditioneel (kerst, Halloween ...), gezondheid (week van de soep, week van de vitaminen ...) duurzaamheid (internationale dag van de oceaan ...)

Voor elke campus werd een animatiekalender uitgewerkt waarop de pop-ups en animaties terug te vinden zijn.

In de vergunning werd de nadruk gelegd op duurzaamheid en gezondheid. We gingen een gezondheidscharter aan en leggen samen met Sodexo een weg af naar een duurzamer aankoopbeleid. Op geregelde tijdstippen volgt een rapportering van de stand van zaken.

Prijszetting

In de nieuwe prijszetting gingen we uit van een aantal basisprincipes waarop we de prijsbepaling baseren:

- streven naar betaalbare, gezonde basisproducten: we kiezen ervoor om, binnen een ruimer assortiment, een basisaanbod zo goedkoop mogelijk aan te bieden. We willen het voor iedereen mogelijk maken een gezonde, gevarieerde maaltijd aan een studentvriendelijke prijs te nuttigen. Basisproducten: dagsoep, (veggie) dagschotel, dagdessert, basis belegd broodje met groentjes
- gezond is goedkoop – minder gezond is duurder
- waterfonteintjes op alle campussen

We kwamen in 2018 tegemoet aan de steeds terugkomende vraag van de studenten om eenzelfde prijzenbeleid te voeren over de verschillende campussen en uitbatingen heen.

De prijzen in de studentenresto's en broodjeszaken werden bij de start van 2018-2019 gelijkgeschakeld op de campussen waar we samenwerken met Sodexo.

De combinatie van gelijkschakeling van prijzen en het nieuwe beleid bij de prijsbepaling zorgde voornamelijk op campus Brussel en Aalst voor een prijsdaling bij de warme maaltijden. Op campus Gent was er een kleine prijsstijging.

	Prijs 18-19	Prijs 17-18		
		Aalst	Brussel	Gent
Soep	0,70 €	0,65 €	0,85 €	0,90 €
(Veggie)Dagschotel	4,00 €	4,75 €	4,80 €	3,80 €
Dagdessert	1,00 €	1,15 €	1,15 €	1,45 €
Basisbroodjes	2,90 €	2,85 €	2,85 €	2,85 €
Fruit	0,50 €	0,65 €	0,65 €	0,65 €
Donut, muffin,...	1,90 €	1,25 €	1,20 €	1,65 €

Met de nieuwe prijszetting willen we studenten stimuleren om te kiezen voor gezonde producten. Een periode van vier maand is nog wat vroeg om te kijken of dit gewenst effect ook daadwerkelijk bereikt wordt. We evalueren na het doorlopen van een volledig academiejaar de effecten en sturen bij waar nodig in de aanloop naar 2019-2020.

We voerden een prijssimulatie (oude en nieuwe prijzen) uit op de verkochte producten tussen september 2018 en januari 2019. Hieruit blijkt dat de nieuwe prijszetting een status quo geeft in de omzet. Het gelijkschakelen van de prijzen over de campussen heen heeft dus geen verlies in de omzet tot gevolg.

Aantal passages en topproducten 2018

		Studentenresto			Broodjesbar	
		Aalst	Brussel	Gent	Brussel	Gent
Aantal passages	2016	51016	53661	68270	42818	41033
	2017	47112	48579	55097	40503	46095
	2018	47217	47969	57725	47253	45415
Openingsdagen	2016	187	182	201	169	174
	2017	180	173	196	165	165
	2018	180	179	206	178	173
Gemiddeld aantal passages/dag	2016	273	295	340	253	236
	2017	262	281	281	245	279
	2018	262	268	280	265	263

Aalst - Top 5 resto			Brussel - Top 5 resto			Gent - Top 5 resto		
1	Frituursnack	8899	1	Soep	20359	1	Dagschotel	13733
2	Soep	7192	2	Pasta	7599	2	Pasta	10606
3	Wit broodje + gr	5092	3	Weekschotel	7133	3	Soep	9279
4	Pasta	4114	4	Dagschotel	6939	4	Veggie schotel	6348
5	1/2 L soep to go	4054	5	Saus cup	5921	5	Suggestieschotel	4979

De top 5 van verkochte producten toont een ander profiel/verbruik op de verschillende campussen.

In Brussel is soep het favoriete product. Bij de geplande aanpassing van de Mineen (2020) is dit zeker een element dat we moeten meenemen. Op campus Aalst bekijken we het verbruik van de frituursnack van naderbij en kijken hoe we ook hier de overstap kunnen maken naar gezondere voeding.

Campus Sint-Niklaas

verkochte producten (aan studenten + docenten)	warme maaltijden			soepen			slaatjes		
	2017	2018	verschil	2017	2018	verschil	2017	2018	verschil
totaal semester 1	5287	5072	-4%	6571	6798	3%		1826	
totaal semester 2	5122	5027	-2%	8104	7693	-5%	1113	1398	26%
totaal	10409	10099	-3%	14675	14491	-1%	1113	3224	190%

In 2018 betaalde STUVO+ een tussenkomst van € 2 voor 80% van de verkochte maaltijden aan studenten en een tussenkomst van € 0,30 voor 80% van de verkochte soepen aan studenten. De tussenkomst per slaatje is vastgelegd op € 1. De verdeelsleutel wordt jaarlijks herzien op basis van het aantal ingeschreven campusstudenten Odisee en het aantal ingeschreven studenten HBO5 Verpleegkunde in december. In 2016 bedroeg de verdeelsleutel nog 75% voor de maaltijden en 30% voor de soepen. In 2017 bedroeg de verdeelsleutel 81% voor zowel de warme maaltijden, de soepen en de slaatjes. De tussenkomst voor de maaltijden bedraagt €16.030 voor 2018.

STUVO+ betaalt huur voor het gebruik van de cafetaria (€20.600) en betaalt de kosten voor de schoonmaak van de ruimte (€16.800).

De totale tussenkomst voor voeding op campus Sint-Niklaas bedraagt €54.000. in 2018. (In 2017 was dit € 53.000 en in 2016 € 50.000.)

Campus Dilbeek

Voor de catering op campus Dilbeek werken we samen met vzw De Poel en 't Schafthuis. Eind 2018 werd beslist de samenwerking rond catering met vzw De Poel stop te zetten. We gaan op zoek naar een waardig alternatief.

STUVO+ komt tussen in de kostprijs van een broodje en/of soep (€ 0,75/stuk) aangekocht in 't Schafthuis. We nemen ook de kosten op ons van een personeelslid die de broodjes verdeelt over de middag. Voor 2018 bedraagt die tussenkomst € 5.639,6.

t Schafthuis	2016		2017		2018	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Totaal	3048	5 380,00 €	2845	5 733,29 €	2194	5 639,60 €
gem/artikel		1,77 €		2,02 €		2,57 €

In 2018 investeerden we in een muziek- en media-installatie (€ 27.000).

Stuvo+ draagt eveneens de kosten van het jaarabonnement van de digitale TV en de DJ-matic. (€ 1.900/jaar)

Er was in 2018 een aankoop van keukentoestellen voor € 6.000.

Op campus Dilbeek voorziet STUVO+ automaten. We betaalden hiervoor € 1.200 in 2018.

Campus Schaarbeek

STUVO+ komt tussen in de broodjes en soep.

2018: € 4.572,5

Campus Terranova

Op campus Terranova voorziet STUVO+ automaten. We betaalden hiervoor € 1.900.

2.5 HUISVESTING

STUVO+ investeert samen met het Algemeen Beheer van de instellingen in kwalitatieve en betaalbare huisvesting in eigen beheer, in de nabijheid van de campussen.

STUVO+ leidt studenten naar het aanbod op de private studentenhuusvestingsmarkt.

STUVO+ adviseert studenten omtrent huisvesting en bemiddelt waar nodig tussen studenten en interne en/of externe betrokkenen.

STUVO+ ontwikkelt een beleid voor doelgroepen die moeilijk of niet in het reguliere huisvestingscircuit terecht kunnen.

Campus Aalst

In Aalst worden alleen kamers en studio's op de privémarkt aangeboden voor de reguliere studenten. We werken hiervoor samen met de stad Aalst in de vorm van een kamerlijst die ter beschikking gesteld wordt voor studenten. Die lijst is jaarlijks opnieuw beschikbaar vanaf de infodag in april.

Voor internationale studenten huurde STUVO+ Aalst in 2018 2 studio's op de private markt.

Aalst	2016	2017	2018
uitgaven	13 082,52 €	10 599,60 €	7 462,68 €
inkomsten	5 411,72 €	5 281,60 €	5 262,00 €
	-7 670,80 €	-5 318,00 €	-2 200,68 €

Campus Brussel

STUVO+ realiseert haar werking op het werkveld huisvesting hoofdzakelijk via de samenwerking met **Brik-Student** in Brussel vzw.

Brik beheert een kamerbestand van 4.816 units binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waarvan 381 eenheden in eigen beheer. De andere units zijn in privéhanden en worden via de online databank en smartphone applicatie 'MyKot' ter beschikking gesteld van de studenten van alle participerende instellingen.

De maandelijkse huurprijzen variëren van € 390 tot € 435 voor een kamer en van € 430 tot € 500 voor een studio.

	Units	Odisee	KU Leuven (BXL)
Long stay	302	36	120
Short Stay	186	11	129
Flats Jong afgestuurd	19	0	4
Academic Housing	2	0	1
TOTAAL		47	254

- Long stay: verhuur op basis van een huurovereenkomst van 12 maand. Gericht op Belgische of buitenlandse studenten in de reguliere programma's.
- Short stay: gericht op stagiairs of uitwisselingsstudenten die in Brussel komen studeren voor een periode van 3 tot 6 maanden.

301 studenten van campus Brussel maakten in 2018 gebruik van dit aanbod.

	2016	2017	2018
Bijdrage Brik	83 200,22 €	80 416,20 €	78 130,22 €

Campus Gent

STUVO+ is partner in **Kot@Gent**, samen met de stad Gent en de andere Gentse universiteiten en hogescholen.

Kot@Gent biedt een up-to-date databank van beschikbare studentenkamers en studio's aan uit de private sector. Daarnaast zet Kot@Gent zich in om de kwaliteit van de studentenwoningen hoog te houden, door het opnemen van een adviserende functie. Kot@Gent voorziet in dat kader ondermeer een modelcontract, een model voor de plaatsbeschrijving, een infobrochure voor studenten en kotbazen, volgt het Vlaamse woonbeleid op ...

Studentenhuisvesting in eigen beheer

Het Studentenhuis in de Wondelgemstraat telt 16 kamers en 6 studio's, waarvan 2 aangepast aan studenten met functiebeperking. Maandelijkse huurprijzen (10 maand huur, all-in) variëren van € 337 voor een kamer tot € 447 voor een studio. De in 2017 aangevatte werken werden in 2018 afgerond. De resterende werken aan het terras, dak ... bedroegen in 2018 € 9.600.

Studentenhuisvesting via externe panden

Voor internationale studenten huurde STUVO+ Gent de afgelopen jaren 9 à 15 studentenkamers op de private markt. We proberen de bezettingsgraad zo hoog mogelijk te houden en de leegstandkosten te beperken.

De all-in huurprijzen voor internationale studenten variëren tussen € 435 voor een kamer en € 505 voor een studio.

Gent: externe panden	2015	2016	2017	2018
uitgaven	46 422,57 €	45 985,18 €	63 181,64 €	61 151,36 €
inkomsten	34 729,28 €	39 024,00 €	51 986,28 €	53 937,00 €
	-11 693,29 €	-6 961,18 €	-11 195,36 €	-7 214,36 €

Bargiekaai

STUVO+ beschikt nog over een gebouw aan de Bargiekaai. Dit gebouw is in de huidige staat niet geschikt om studenten te huisvesten. Entrakt, een organisatie voor tijdelijke bewoning, staat in voor de tijdelijke bewoning van de panden om krakers en vandalisme te vermijden.

Er werd rond de mogelijkheid om studentenhuisvesting te ontwikkelen in die panden een studie uitgevoerd door MCS – Viva architectuur. Studentenhuisvesting ontwikkelen op de site blijkt financieel niet haalbaar als we geen afwijking op het BPA kunnen verkrijgen. De studie en ontwikkeling van de panden wordt vanaf nu mee opgenomen in de algemene plannen rond de ontwikkeling van de Technologicampus Gent.

Campus Sint-Niklaas

In Sint-Niklaas werken we met een kamerlijst die ter beschikking gesteld wordt aan de studenten. Kamers verhuurd op de privémarkt worden op de lijst opgenomen na goedkeuring door de stad Sint-Niklaas.

Met de vzw HIMM, die de peda op de campus uitbaat, wordt nauw samengewerkt voor de huisvesting van studenten. Een kort verblijf op peda kost € 320 per maand all-in, voor een heel academiejaar bedraagt de huurprijs € 255 per maand. De prijzen zijn vast, het verbruik van water, gas en elektriciteit zijn inbegrepen.

Internationale studenten werden in 2018 ondergebracht in de peda en tekenden rechtstreeks hun contract met vzw HIMM. STUVO+ is hierbij tussenpersoon en staat in voor de contacten met de buitenlandse studenten en de verhuur van een 'international student box' met beddengoed en keukengerief.

Verder huurt STUVO+ op jaarbasis 2 studentenkamers in Aalst voor studenten die in ziekenhuizen in Aalst stage lopen. Studenten kunnen die kamers bij STUVO+ huren voor de periode van hun stage. Omwille van ploegen is het immers niet altijd mogelijk om verplaatsingen met het openbaar vervoer te doen.

Sint-Niklaas: externe panden	2017	2018
uitgaven	5 061,68 €	4 846,05 €
inkomsten	3 115,00 €	1 240,00 €
	-1 946,68 €	-3 606,05 €

2.6 VERVOER

Het gebruik van het openbaar vervoer wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

Het gebruik van de fiets wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

In het kader van duurzame mobiliteit wordt het gebruik van de wagen in principe afgeraden. Op campussen die een parking ter beschikking stellen van studenten wordt ingezet op carpooling.

De Lijn:

Sinds de start van het academiejaar 2014-2015 werd de behandeling met betrekking tot de tussenkomst in het openbaar vervoer gelijkgeschakeld tussen de campussen. Voor een De Lijn-abonnement kan een student nu een korting van 35% krijgen.

Tussenkomst De Lijn	2015		2016		2017		2018	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Aalst	279	16 816 €	263	16 265 €	239	14 955 €	193	13 995 €
Brussel	227	15 531 €	381	25 809 €	350	23 578 €	315	22 611 €
Gent	818	49 643 €	766	47 647 €	710	45 263 €	627	41 010 €
Sint-Niklaas	189	11 942 €	175	11 090 €	141	9 169 €	153	10 409 €
	1513	93 932 €	1585	100 811 €	1440	92 965 €	1288	88 025 €

Er is een daling in het aantal aangekochte abonnementen. Dit zou te wijten kunnen zijn aan een daling van het globaal aantal studenten. De daling is waarneembaar op alle campussen.

Campus Aalst

Eigen fietsen

STUVO+ beschikt er over eigen fietsen die aan studenten verhuurd worden.

In 2018 werd er € 1.385 besteed aan herstellingen en onderhoud van de fietsen.

Bekendmaking, sensibilisering en acties

Op campus Aalst wordt voornamelijk ingezet op het stimuleren van carpooling en het faciliteren van het gebruik van de fiets.

Campus Brussel

Bekendmaking en sensibilisering

Op campus Brussel wordt het aanbod van MIVB, Villo! en Collecto gepromoot via de website.

Er is een fietsherstelzuil beschikbaar in de fietsenstalling

Via de samenwerking met Brik wordt mobiliteit onder de aandacht gebracht van de studenten in Brussel.

Campus Gent

De Fietsambassade

Bij de Fietsambassade kunnen alle Gentse studenten een fiets te huren en laten herstellen aan een democratische prijs. De samenwerking werd ook in 2018 verder gezet.

Bijdrage 2018: € 4.468,12 (in 2017: 4.766,07)

Bekendmaking, sensibilisering en acties

Op de campus werd een fietspomp met perslucht geïnstalleerd in 2018.

STUVO+ Gent zet voornamelijk in op bewustmaking rond veilig fietsen en duurzaam vervoer. Er werden verschillende fietsacties gevoerd in de wintermaanden rond zichtbaarheid in het verkeer. Hiervoor werden verschillende gadgets aangekocht en uitgedeeld. We kochten in 2018 ook 4-promillebrillen aan om in de toekomst de gevaren van alcohol in het verkeer nog duidelijker te kunnen duiden tijdens onze sensibiliserende acties (€ 500).

Campus Sint-Niklaas

Eigen fietsen

STUVO+ beschikt er over 28 eigen fietsen die aan studenten verhuurd worden.

In 2018 werd er € 710 besteed aan herstellingen en onderhoud van die fietsen.

Er werden dit academiejaar 26 fietsen voor een volledig academiejaar verhuurd en 1 fietstas.

Studenten kunnen terecht bij het Fietsherstelpunt aan het station voor herstellingen, in de fietsenstalling werd ook een STUVO+-fietspomp en fietsherstelpaal voor kleine herstellingen geïnstalleerd. Er is ook een nieuwe openbare fietspomp geïnstalleerd tegenover de campus.

Bekendmaking, sensibilisering en acties

Op campus Sint-Niklaas wordt voornamelijk ingezet op veilig fietsen en duurzaam vervoer.

Op de mobiliteitsactiedag werd de nadruk gelegd op zichtbaarheid in het verkeer. Hiervoor werden verschillende gadgets aangekocht en uitgedeeld.

Algemene conclusie

In de voorbije jaren tekenden zich enkele duidelijke tendenzen af: zo stelde het domein studentenbegeleiding een sterke stijging vast van het aantal studenten met een functiebeperking die zich aanmelden bij een zorgcoördinator. De sociale dienst zag dat steeds meer studenten een voorschot vragen op de studietoelage, spreiding van betaling van het inschrijvingsgeld of een financiële tussenkomst. Dat wijst erop dat een groeiende groep studenten het financieel moeilijk(er) heeft.

Sinds het najaar van 2017 wordt extra ingezet op begeleiding van studenten met een functiebeperking door de aanwerving van zorgcoaches en het herdenken van het begeleidingsmodel voor die studenten. In november 2018 werd daarom ook een beleidsmedewerker inclusief hoger onderwijs (IHO) aangeworven met het oog op de verdere professionalisering en stroomlijning van de begeleiding.

Daarnaast zet het domein studentenbegeleiding nog meer dan vroeger in op sensibilisering en preventie.

Het domein studentenwerking blijft focussen op laagdrempelige activiteiten die de sociale cohesie op elke campus en voor beide instellingen versterken.

In de zomer van 2018 werd een nieuw contract vergund aan Sodexo voor de uitbating van de studentenrestaurants in Aalst, Brussel en Gent. Daarbij ging bijzondere aandacht naar duurzaamheid en een gezond en gevarieerd aanbod aan betaalbare prijzen.

STUVO+ wil dezelfde kwaliteit van dienstverlening aanbieden aan alle studenten, ongeacht hun opleiding of campus. Alle medewerkers van de dienst zijn gefocust op die gezamenlijke doelstelling en hebben daarbij oog voor een zo groot mogelijke zichtbaarheid. STUVO+ wil er zijn voor de studentenpopulatie in al haar diversiteit, met bijzondere aandacht voor kwetsbare studenten.

A young woman with long dark hair, wearing a blue denim shirt, is laughing heartily while sitting at a desk in a classroom. She is facing another person whose back is to the camera. The background shows other students and large windows with wooden frames. A large green circle is superimposed over the center of the image, framing the woman and the text.

Deel VII
Financiën

DEEL VII - FINANCIËN

INLEIDING

Het Odisee Financieel Jaarverslag 2018 is in afwachting van de nieuwe Financiële Directeur gefinaliseerd olv ons Diensthoofd Financiën Lieve Timmermans. Collega Jo Van den Bossche heeft als expert en lid van het Directiecomité bijkomende ondersteuning geleverd. Hartelijke dank aan beiden.

Het Jaarverslag ziet er ook ietwat anders uit dan voorgaande jaren. We hebben van de gelegenheid gebruik gemaakt om nog meer reliëf en duiding toe te voegen. Zo worden niet alleen vergelijkingen gemaakt met de Begroting 2018 maar ook met de Actuals van 2015, 2016 en 2017. Op die manier komen evoluties binnen de verschillende onderdelen veel duidelijker naar voren. Daarenboven werd waar zinvol ook vergelijkingscijfers van andere hogescholen toegevoegd. Zo kan de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering het financiële reilen en zeilen van Odisee nog makkelijker en in een breder perspectief opvolgen.

In de Jaarrekening 2018 zal u zien dat Odisee opnieuw een overschot boekt. En wel een overschot van zo'n 5.2 milj op een omzet van 86 milj. We geven hieronder al even de belangrijkste drivers van dit overschot weer. Meer details zijn verderop te vinden in het Jaarverslag 2018 zelf. Belangrijk is dat de begroting 2018 achteraf bekeken vrij tot zeer accuraat was, maar dat er andere aanleidingen zijn voor het ontstane overschot.

- Er werd een uitzonderlijke opbrengst van 500k geboekt nav een verkoop van grond aan REVIVE. De opbrengst was verwacht maar noch de grootorde noch de timing was voorspelbaar. En dus was het ook niet in de Begroting 2018 opgenomen.
- Belangrijke voorziene herstellings- en onderhoudswerken in het Hermes gebouw hebben in 2018 uiteindelijk niet plaatsgevonden. Daarenboven zullen ze ook de komende jaren niet uitgevoerd worden zoals ze voorzien waren in het plan van Algemeen Beheer van Odisee. Odisee is dan ook verplicht het resterende deel van de Provisie "Grote herstellings- en onderhoudswerken" terug te nemen in het resultaat van 2018.. Het gaat hier over >2.2 milj. Er blijven op de balans dan ook geen voorzieningen voor dit onderwerp meer.
- De bedrijfsopbrengsten zijn in 2018 iets hoger dan verwacht, o.a. met iets hogere studie- en deelnamegelden, stijgende fondsen voor onderzoek (die niet in het jaar zelf volledig aangewend kunnen worden) en andere. Goed voor iets meer dan 1 milj.
- De bedrijfskosten zijn dan weer iets lager uitgevallen dan begroot. Een zeer beperkt verschil (<1%) op de post bezoldigingen en traditioneel wat minder uitgaven op de post "Diensten en diverse goederen" zorgen samen voor een minder uitgave van > 1milj.

In opvolging van deze officiële Jaarrekening 2018 zullen we de komende maanden verder analytische oefeningen maken over 2018 zodat we ook veel meer duidelijkheid hebben over de inkomsten/uitgaven van de verschillende entiteiten binnen Odisee. Daarover zal binnen de diverse organen van de organisatie gerapporteerd worden.

Joris Rossie
Algemeen directeur Odisee
Maart 2019

Het financieel jaarverslag 2018 beoogt om naast de opmaak van de officiële jaarrekening, waarvan de opmaak wettelijk is geregeld, een aantal relevante boekhoudkundige en financiële kengetallen wat meer uitgebreid toe te lichten.

De beleidsdoelstellingen inzake financieel beheer van de hogeschool kunnen als volgt worden samengevat:

- het efficiënt aanwenden van de beschikbare financiële middelen voor de realisatie van de opdrachtsverklaring van de hogeschool, waarbij de activiteiten inzake onderwijs, onderzoek, wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening ontwikkeld worden tegen een voor de gemeenschap aanvaardbare kost.
- het verzekeren van een voldoende mate van financiële autonomie als garantie voor de continuïteit in het realiseren van de opdrachtsverklaring van de hogeschool.

Het financieel jaarverslag 2018 geeft toelichting bij de cijfers van boekjaar 2018, in vergelijking met het vorige boekjaar en in vergelijking met de begroting 2018.

Voor de belangrijkste rubrieken nemen we ook de vergelijkingscijfers mee van de jaren 2015 en 2016.

INHOUD

1. Balans
2. Resultatenrekening
3. Resultaatsbestemming
4. Investerings
5. Cash Flow
6. Financiële ratio's
7. Conclusie
8. Bijlage : STUVO (Studentenvoorzieningen)

1 DE BALANS

	Code	balans 31/12/2017 Odisee vzw	2017 in % van de totale activa	begroting 31/12/2018 Odisee vzw	balans 31/12/2018 Odisee vzw	2018 in % van de totale activa	verschil balans 31/12/2017	verschil begroting 2018
BALANS- ACTIVA								
VASTE ACTIVA	20/28	129.191.155	80,5%	126.005.540	128.557.265	80,6%	-633.890	2.551.725
<i>I. Oprichtingskosten</i>	2							
<i>II. Immateriële vaste activa</i>	21	298.654	0,2%	500.498	230.231	0,1%	-68.423	-270.267
<i>III. Materiële vaste activa</i>	22/27	128.836.669	80,2%	125.411.018	128.297.492	80,5%	-539.177	2.886.474
A. Terreinen en gebouwen	22	110.260.896	68,7%	108.508.829	108.884.891	68,3%	-1.376.005	376.062
B. Installaties, machines en uitrusting	23	11.607.445	7,2%	9.969.060	12.264.781	7,7%	657.336	2.295.721
C. Meubilair en rollend materieel	24	6.702.299	4,2%	6.173.344	6.616.262	4,2%	-86.037	442.918
D. Leasing en zakelijke rechten gebouwen	25							
E. Overige materiële vaste activa	26	266.029	0,2%	609.785	531.558	0,3%	265.529	-78.227
F. Activa in aanbouw en vooruitbetalingen	27			150.000				-150.000
<i>IV. Financiële vaste activa</i>	28	55.832	0,0%	94.024	29.542	0,0%	-26.290	-64.482
A. Deelnemingen	280/1	15.000	0,0%	90.200	16.398	0,0%	1.398	-73.802
B. Vorderingen	282/3							
C. Overige	284/8	40.832	0,0%	3.824	13.144	0,01%	-27.688	9.320
VLOTTENDE ACTIVA	29/58	31.387.672	19,5%	23.093.778	30.851.301	19,4%	-536.371	7.757.523
<i>V. Vorderingen op meer dan 1 jaar</i>	29	19.413	0,0%		27.315	0,0%	7.902	27.315
<i>VI. Voorraden en bestellingen in uitvoering</i>	3	106.181	0,1%	38.659	231.786	0,1%	125.605	193.127
A. Voorraden	34	30.383	0,0%	38.659	35.444		5.061	-3.215
B. Bestellingen in uitvoering	37	75.799	0,0%		196.342		120.543	196.342
<i>VII. Vorderingen op ten hoogste 1 jaar</i>	40/41	7.292.324	4,5%	8.167.761	7.796.535	4,9%	504.211	-371.226
A. Handelsvorderingen < 1 Jaar	40	5.506.083	3,4%	5.867.761	5.799.720	3,6%	293.637	-68.041
B. Overige vorderingen < 1 jaar	41	1.786.241	1,1%	2.300.000	1.996.815	1,3%	210.574	-303.185
<i>VIII. Geldbeleggingen</i>	50/53	7.272.108	4,5%		7.022.127	4,4%	-249.981	7.022.127
<i>IX. Liquide middelen</i>	54/58	16.343.691	10,2%	14.663.271	15.517.309	9,7%	-826.382	854.038
<i>X. Overlopende rekeningen</i>	490/1	353.955	0,2%	224.087	256.229	0,2%	-97.726	32.142
Totaal activa	20/58	160.578.826	100,0%	149.099.318	159.408.566	100%	-1.170.260	10.309.248

	Code	balans 31/12/2017 Odisee vzw	2017 in % van de totale activa	begroting 31/12/2018 Odisee vzw	balans 31/12/2018 Odisee vzw	2018 in % van de totale activa	verschil balans 31/12/2017	verschil begroting 2018
BALANS - PASSIVA								
EIGEN VERMOGEN	10/15	94.812.390	59,0%	90.747.667	98.855.771	62,0%	4.043.381	8.108.104
<i>I. Fondsen van de vereniging</i>	10	17.406.034	10,8%	17.406.034	17.406.034	10,9%	0	0
<i>IV. Bestemde Fondsen</i>	13	14.175.282	8,8%	10.172.262	14.050.883	8,8%	-124.399	3.878.621
<i>V. Overgedragen resultaat</i>	14	40.616.515	25,3%	41.553.797	46.032.911	28,9%	5.416.396	4.479.114
<i>VI. Kapitaalsubsidies</i>	15	22.614.559	14,1%	21.615.574	21.365.943	13,4%	-1.248.616	-249.631
<i>VII. Voorzieningen risico's en kosten</i>	16	2.238.714	1,4%	2.256.055	128.112	0,1%	-2.110.602	-2.127.943
A. Pensioenen en soortgelijke	160							
B. Groot onderhoud en herstellingen	162	2.238.714	1,4%	2.256.055			-2.238.714	-2.256.055
C. Overige risico's en kosten	163/5				128.112	0,1%	128.112	128.112
SCHULDEN	17/49	63.527.722	39,6%	56.095.596	60.424.684	37,9%	-3.103.038	4.329.088
<i>VIII. Schulden > 1 jaar</i>	17	43.613.290	27,2%	40.787.212	40.857.441	25,6%	-2.755.849	70.229
A. Financiële schulden > 1 jaar	170/4	43.613.290	27,2%	40.787.212	40.857.441	25,6%	-2.755.849	70.229
3. Kredietinstellingen > 1 jaar	173	43.489.343	27,1%	40.787.212	40.857.441	25,6%	-2.631.902	70.229
4. Overige leningen > 1 jaar	174	123.947	0,1%				-123.947	
<i>IX. Schulden op ten hoogste 1 jaar</i>	<i>42/48</i>	<i>12.149.914</i>	<i>7,6%</i>	<i>8.308.384</i>	<i>11.973.938</i>	<i>7,5%</i>	<i>-175.976</i>	<i>3.665.554</i>
A. Schulden > 1 j. vervallend binnen het j.	42	2.733.764	1,7%	2.756.722	2.755.849	1,7%	22.085	-873
B. Financiële schulden < 1 jaar	43							
C. Handelsschulden < 1 Jaar	44	5.134.236	3,2%	2.540.000	3.982.327	2,5%	-1.151.909	1.442.327
D. Ontvangen vooruitbetalingen	46	1.036.290	0,6%		918.251	0,6%	-118.039	918.251
E. Schulden bezold belast en soc lasten	45	2.879.302	1,8%	2.711.632	3.444.778	2,2%	565.476	733.146
a. Belastingen	450/3	147.722	0,1%		212.925	0,1%	65.203	212.925
B. Bezoldigingen en sociale lasten	454/9	2.731.580	1,7%	2.711.632	3.231.853	2,0%	500.273	520.221
F. Overige schulden < 1 jaar	48	366.322	0,2%	300.030	872.734	0,5%	506.412	572.704
<i>X. Overlopende rekeningen</i>	<i>492/3</i>	<i>7.764.518</i>	<i>4,8%</i>	<i>7.000.000</i>	<i>7.593.304</i>	<i>4,8%</i>	<i>-171.214</i>	<i>593.304</i>
Totaal passiva	10/49	160.578.826	100,0%	149.099.318	159.408.566	100%	-1.170.260	10.309.248

1.1 DE ACTIVA: EEN VERGELIJKING VAN DE BALANS OP 31/12/2018 MET DE BALANS VAN DE VORIGE JAREN ÉN MET DE BEGROTING 2018.

De totale activa bestaan uit vaste activa en vlottende activa.

De verhouding vaste en vlottende activa tegenover de totale activa wordt weergegeven in onderstaande tabel:

	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Vaste activa	84,5%	80,65%	80,45%	80,08%	80,10%
Vlottende activa	15,5%	19,35%	19,55%	19,92%	19,90%
Totale activa	100%	100%	100%	100%	100%

De verhouding vaste en vlottende activa tegenover de totale activa blijft over de jaren 2015 - 2018 constant op ong. 80,5%.

Als we ook even vergelijken met de hogescholen van de Associatie Leuven dan ligt de verhouding VA/TA gemiddeld (op basis van de gepubliceerde jaarrekeningen 2017) op 70%. Met andere woorden Odisee heeft een bovengemiddeld aandeel aan duurzame vastleggingen in vaste activa binnen de totale waarde van haar bezittingen.

1.1.1 VASTE ACTIVA

Op de balans wordt de netto boekwaarde weergegeven van de vaste activa.

De netto boekwaarde is het verschil tussen de aanschafwaarde en de gecumuleerde afschrijvingen.

Immateriële vaste activa: software, licenties.

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Netto boekwaarde Immateriële VA	607K	230K	298K	537K	693K

De netto boekwaarde schommelt rond de 250K, met een uitschieter in 2016. In het jaar 2016 werd nl. de personeelsdatabank 'Persona' geactiveerd wat resulteert in een hoger investeringsbedrag dan de gecumuleerde afschrijvingen.

Materiële vaste activa:

Terreinen en gebouwen:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Netto boekwaarde Terreinen en gebouwen	108,508	108,884	110,260	105,800	105,974

De netto boekwaarde van de Terreinen en Gebouwen bedraagt gemiddeld € 106 mio. In 2017 bedraagt de netto boekwaarde € 110 mio. Dit is een toename die wordt toegeschreven aan de aankoop van het Erasmusgebouw voor bedrag van € 7 mio en de uitboeking van het zakelijk recht Meyboom gebouw voor bedrag van € 4,750 mio.

De rubriek Terreinen en gebouwen vertegenwoordigt in boekjaar 2018 en in boekjaar 2017 ongeveer 69% van het totaal actief bij Odisee, terwijl dit gemiddeld voor de hogescholen van de associatie (in 2017) 62% bedraagt. Mogelijk spelen regionale verschillen hier eveneens een rol want vastgoedprijzen in Brussel liggen aanmerkelijk hoger dan in de rest van Vlaanderen.

Materiële vaste activa:**Installaties, machines en uitrusting**

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Netto boekwaarde Installaties	9,969 mio	12,2 mio	11,6 mio	8,9 mio	6,4 mio

De netto boekwaarde van de Installaties is in stijgende lijn. Er werden de voorbije jaren een aantal grote infrastructuurwerken uitgevoerd (renovatie Dilbeek, studentenrestaurant Gent, renovatie Hermes gebouw Brussel).

Bij vergelijking tussen begroting 2018 en realisatie 2018 stellen we vast dat de netto boekwaarde van de rubriek *Installaties, machines en uitrusting* ongeveer € 2,8 miljoen hoger ligt dan initieel begroot. Een aantal werken reeds gebudgetteerd in 2017 en 2016 hebben maar een uitvoering gehad in 2018. De investering werd dan ook maar gerealiseerd in het jaar 2018.

Materiële vaste activa**Meubilair en Rollend Materieel (o.a. ICT materiaal)**

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Netto boekwaarde Meubilair en Rollend Materieel	6,2 mio	6,6 mio	6,7 mio	6,5 mio	6,4 mio

De netto boekwaarde van Meubilair en Rollend Materieel blijft stabiel over de jaren 2015 - 2018.

Materiële vaste activa**Overige materiële vaste activa: werken aan gebouwen in huur of niet in eigendom.**

in €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Netto boekwaarde Overige materiële vaste activa	609K	531K	266K	343K	322K

De daling van 2016 naar 2017 duidt op het feit dat in 2017 het gebouw Erasmus werd aangekocht en dus niet meer werd gehuurd. Hierdoor dalen de overige materiële vaste activa.

De stijging van 2017 naar 2018 duidt dan weer op werken die zijn uitgevoerd aan het gebouw op de campus te Schaarbeek (dit gebouw is in erfpacht gegeven door de Gezinsbond via de vzw HIG).

Financiële vaste activa. (deelnemingen in andere instellingen).

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Netto boekwaarde Financiële vaste activa	90,2K	26K	55K	97K	97K

In 2017 zijn de Financiële vaste activa gedaald tegenover 2016 door de 100% afwaardering van de participatie in CVBA CoCom, terwijl in boekjaar 2018 de daling te wijten is aan de ontbinding van de NV Actief (waarin het aandeel van Odissee 30k bedroeg).

1.1.2 VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen op meer dan één jaar: betreft een gestort werkkapitaal in het kader van de mede-eigendom bij de aankoop van het gebouw "Erasmus". Jaarlijks neemt dit bedrag toe.

Er werd gestart met de aanleg van een gestort werkkapitaal in 2017 in navolging van de aankoop van het Erasmusgebouw.

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Vorderingen op meer dan één jaar	0	27K	19K	0	0

Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Vorderingen op ten hoogste één jaar	5,867	5,799	5,506	5,500	6,998

Dit bedrag bestaat vnl. uit de openstaande vordering op de werkingsuitkering en vordering op inschrijvingsgelden van de reguliere studenten en deelnemers permanente vorming:

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Werkingsuitkering	4,8 mio	4,8 mio	4,6 mio	4,8 mio	6,3 mio
Inschrijvingsgelden reguliere studenten	500K	555K	551K	552K	500K
Deelnemers permanente vorming	300K	334K	284K	290K	150K

De handelsvorderingen blijven constant over de jaren 2016 – 2017 – 2018.

Voor wat de vordering werkingsuitkeringen betreft is de vordering op het einde van het jaar 2015 opvallend hoger dan de volgende jaren. De werkingsuitkeringen bestaan uit 2 componenten : lonen en werking. Bij de afrekening van de lonen op het einde van het jaar wordt het saldo van de lonen (dus het gedeelte dat niet werd gebruikt om lonen te betalen) overgedragen naar de werking. Eind 2015 bedroeg deze overdracht van lonen naar werking € 3,3 mio, terwijl de overdracht de volgende jaren gemiddeld € 2 mio bedraagt.

Overige vorderingen:

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Overige vordering	2,300	1,996 mio	1,786 mio	2,332 mio	2,067 mio

De *overige vorderingen* hebben betrekking op diverse 'klanten' waarop vorderingen werden geboekt ingevolge diverse overeenkomsten en (internationale) projecten (900K) en op openstaande vorderingen aan derden (600K). Ook het bedrag van de recuperatie bedrijfsvoorheffing nog te ontvangen voor de maanden oktober, november en december (145K) zit vervat in de overige vorderingen.

GELDBELEGGINGEN en LIQUIDE MIDDELEN

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Belegging LT		7,022	7,272	1,372	1,632
Liquide middelen	14,663	15,517	16,343	21,108	19,046
Totaal	14,663	22,539	23,615	22,480	20,678

Over de jaren 2015 t.e.m. 2018 blijven de financiële middelen stabiel (> € 20 mio).

Bij de vergelijking tussen begroting 2018 en realisatie 2018 zijn de liquide middelen € 7 miljoen hoger dan voorzien in de begroting.

Een aantal investeringsuitgaven zoals bv. de renovatie van het Erasmusgebouw zullen uitgevoerd worden in 2019. Dit beïnvloedt dus de cash positie in 2019.

Bovendien werden er een aantal éénmalige inkomsten gerealiseerd en die dus ook niet werden meegenomen in de begroting.

Ook werden er meer inkomsten gerealiseerd in het kader van onderzoek en maatschappelijke dienstverlening in vergelijking met de begroting (€ +1,3 mio).

Geldbeleggingen en liquide middelen (directe liquiditeit) vertegenwoordigt 15% van het balanstotaal van Odisee. Voor de hogescholen van de associatie bedraagt dit gemiddeld 22% van het totaal actief.

OVERLOPENDE REKENINGEN

De overlopende rekening omvat o.a. kosten van diverse facturen en afrekeningen die reeds ontvangen werden in jaar x maar de welke (gedeeltelijk) betrekking hebben op prestaties of diensten te leveren in x+1.

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Overlopende rekeningen	224K	256K	353K	243K	437K

Bedrag fluctueert en wordt mede bepaald door het moment van de ontvangst van de facturen gedurende het boekjaar.

1.2 DE PASSIVA: EEN VERGELIJKING VAN DE BALANS OP 31/12/2018 MET DE BALANS VAN DE VORIGE JAREN ÉN MET DE BEGROTING 2018.

De totale passiva bestaan uit Eigen Vermogen, Voorzieningen en Schulden.

De verhouding (%) tussen Eigen Vermogen, Voorzieningen en Schulden tegenover de totale passiva wordt weergegeven in onderstaande tabel:

	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Eigen Vermogen	60,86%	62,01%	59,04%	58,80%	59,85%
Voorzieningen	1,51%	0,08%	1,39%	1,52%	1,56%
Schulden	38,42%	37,91%	39,56%	39,68%	38,59%
TOTALE PASSIVA	100%	100%	100%	100%	100%

De verhouding Eigen Vermogen/Vreemd Vermogen blijft stabiel over de jaren 2015 t.e.m. 2018:

60% Eigen Vermogen tgo. 40% Vreemd Vermogen.

De onderstaande tabel geeft de verhouding in absolute waarde weer tussen Eigen Vermogen, Voorzieningen en Schulden.

In €mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Eigen Vermogen	90,747	98,855	94,812	90,181	91,078
Voorzieningen	2,256	0,128	2,200	2,200	2,300
Schulden	56,095	60,424	63,000	61,000	59,000

1.2.1 EIGEN VERMOGEN

In absolute waarde is het eigen vermogen vanaf jaar 2016 toegenomen met telkens ongeveer € 4 mio, wat in 2018 een totaal eigen vermogen oplevert van € 98,317 mio.

Voor 2018 wordt de stijging met € 4 mio verklaard door:

- **bestemde fondsen:** daling met -224.523:
 - o *onttrekking* aan bestemd fonds STUVO met negatief resultaat: € -122.995
 - o *toevoeging* aan bestemd fonds ONDERZOEK voor € +402.781 resulterend uit positieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening;
 - o *onttrekking* aan bestemde fondsen voor een bedrag van €- 55.263 als gevolg van besteding van aangelegde onderzoeksfondsen in het verleden;

De bestemde fondsen eind 2018 zijn bijgevolg als volgt samengesteld:

o Bestemd fonds STUVO	€ 7.597.426
o Bestemd fonds Onderzoeksmiddelen	€ 2.180.574
o Bestemd fonds Onderwijsvernieuwing	€ 795.309
o Bestemd fonds Internationalisering	€ 368.850
o Bestemd fonds project aqua	€ 108.148
o Bestemd fonds strategie 2027	€ 3.000.000

Een aantal in het verleden aangelegde bestemde fondsen (vóór 2012) werden overgezet naar het gecumuleerde resultaat wegens een onbekende bestemming: € -348.921

Overeenkomstig de lopende overeenkomst Permanente vorming Brussel tussen Odisee en KU Leuven dient het overschot van de betrokken centra permanente vorming toegewezen te worden aan een bestemd fonds voor permanente vorming. De aanleg hiervan op basis van de resultaten van 2016, 2017 en 2018 dient nog te gebeuren na de nodige afspraken met de KU Leuven bij de negotiatie van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst inzake permanente vorming.

- **overgedragen winst:** stijging van + € 5.416.396
Dit bedrag komt tot stand als volgt:
 - o de winst van het boekjaar 2018, zijnde € 5.291.996.
 - o + het saldo van de onttrekkingen en toewijzingen aan de bestemde fondsen.
- **de kapitaalsubsidies:** een daling met € - 1,2 miljoen.

Het netto bedrag van de kapitaalsubsidies was € 1,2 miljoen lager dan eind 2017.

Eenzijds werd een bijkomend bedrag van € 2,2 miljoen aan kapitaal- en intrestsubsidies geboekt, dat volledig in resultaat werd genomen via de boekhoudkundige verwerking in financiële opbrengsten en uitzonderlijke opbrengsten.

Bovendien werd a rato van de geboekte afschrijvingen ook nog een bedrag van ongeveer € 1,2 miljoen in mindering gebracht als verrekening op investeringssubsidies ontvangen in vorige jaren en verwerkt via de resultatenrekening onder de rubriek 'lidgelden, schenkingen, subsidies'.

VOORZIENINGEN voor grote onderhoudswerken en overige

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Voorzieningen	2,256	0,128	2,238	2,369	2,369

De voorzieningen vormden eind 2018 0,08% van het totale vermogen.

De voorziening voor *groot onderhoud en herstellingswerken* (jaarlijks aangelegd tot jaar 2015) van € 2,238 miljoen werd voor het volledige bedrag in resultaat genomen in 2018. De provisie wordt de volgende jaren niet meer aangewend. Grote werken aan de gebouwen worden eerder aanzien als een investering met de nodige afschrijvingen dan als te verwerken via een terugname van een provisie.

In de begroting 2018 werd de terugname van de provisie voor groot onderhoud niet opgenomen.

Ook werd er een provisie voor *overige risico's* aangelegd voor bedrag van € 128K (een hangend gerechtelijk geschil waarbij in 2019 een uitspraak volgt).

Binnen jaarrekeningen van de hogescholen van de associatie Leuven (voor boekjaar 2017) nemen de voorzieningen voor risico's en kosten een gemiddelde waarde in van 1,25% van het balanstotaal. De helft van de betrokken hogescholen heeft nauwelijks voorzieningen in haar jaarrekening (minder dan 1% van het balanstotaal). Dit geldt vanaf boekjaar 2018 ook voor Odisee.

SCHULDEN op meer dan één jaar : het 'kapitaal' gedeelte van de leningen, nog terug te betalen de volgende jaren.

in € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Schulden op > 1j	40,787	40,857	43,613	41,915	41,476

Het aandeel van de LT-schulden t.o.v. van het balanstotaal bedraagt 25,6% voor Odisee in 2018.

Van 2016 naar 2017 is er een stijging de langlopende schulden door de opnamen van een lange termijnkrediet van € 4,5mio ter financiering van de aankoop van het Erasmusgebouw. De afname van de langlopende schulden van 2017 naar 2018 met € 2,7 mio is louter de omzetting van het gedeelte kapitaal op LT naar KT (bedrag aan kapitaal dat in 2019 dient terugbetaald te worden).

Het aandeel van de LT-schulden in het balanstotaal bedraagt (in 2017) voor de hogescholen van de associatie 21%. De LT-schuldgraad van Odisee ligt dus iets hoger dan gemiddeld. Tussen de diverse hogescholen zijn er op dit vlak sterke verschillen merkbaar.

SCHULDEN op ten hoogste één jaar

De schulden op ten hoogste één jaar (incl. overlopende rekeningen) vertegenwoordigen in 2018 12,3% van het balanstotaal. Dit is een lichte daling t.o.v. 2017 en ligt alvast onder het gemiddelde (15,37% voor 2017) van de hogescholen van de associatie.

HANDESSCHULDEN (facturen die op balansdatum 31/12/... nog niet werden betaald).

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Handelsschulden	2,540	4,982	5,134	4,386	4,660

Het saldo van de handelsschulden betreft een momentopname. En wordt ook bepaald door het tijdstip van betaling van de openstaande facturen.

SCHULDEN inzake BELASTINGEN EN BEZOLDIGINGEN

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Schulden bezoldigingen	2,711	3,444	2,831	2,796	2,826

Het bedrag aan schulden inzake bezoldigingen is in stijgende lijn over de verschillende jaren. Het bedrag omvat vnl. de provisie voor het vakantiegeld dat in het volgende jaar dient uitbetaald te worden.

OVERIGE SCHULDEN (o.a. terug te betalen waarborgen aan studenten en door te storten Erasmusbeurzen)

In €	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Overige schulden	300K	872K	366K	950K	275K

Het bedrag van de overige schulden blijft een momentopname en is afhankelijk van het tijdstip van ontstaan van de schuld.

OVERLOPENDE REKENINGEN (vnl. Over te dragen werkingsopbrengsten)

Bevat o.a.:

- het gedeelte van de ontvangen studiegelden en inschrijvingsgelden van het academiejaar $x - x+1$ dat wordt toegerekend aan het boekjaar $x+1$.²⁶
- het saldo op de recuperatie bedrijfsvoorheffing overgedragen naar het volgend boekjaar via overlopende rekening.

1.2.1.1.1

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Bedrag studiegelden	4,000	3,995	4,048	4,447	3,985
Bedrag recup BV	2,000	1,631	1,806	1,366	0,875

²⁶ Er wordt 8/12 van de studiegelden overgedragen naar het boekjaar 2019.

2 DE RESULTATENREKENING: 2018 IN VERGELIJKING MET HET RESULTAAT 2017 ÉN BEGROTING 2018

	code	2017 Resultaat	2018 Begroting	2018 Resultaat	verschil Resultaat 2018 Begroting 2018	verschil % Resultaat 2018 Begroting 2018
I. Bedrijfsopbrengsten	70/74	86.234.693	86.223.058	88.258.017	2.034.959	2%
A.1. Werkingsuitkeringen	700	63.246.586	63.599.623	63.604.140	4.517	0%
<i>overheidssubsidies</i>		53.910.898	54.899.623	55.037.613	137.990	0%
<i>bijdrage KU Leuven</i>		9.335.687	8.700.000	8.566.527	-133.473	-2%
A.2. Studie- inschrijvingsgelden	701/2	9.882.932	9.508.120	9.813.699	305.579	3%
A.3. Opbrengsten onderwijsactiv.	702	2.209.897	2.463.594	2.241.299	-222.295	-9%
A.4. Sociale toelagen	703	3.152.685	3.510.843	3.286.266	-224.577	-6%
A.5 Dienstverlening en onderzoek	704	3.967.340	3.634.407	4.386.995	752.588	21%
B. Voorraadwijzigingen (+, -)	71					
D. Lidgelden, schenkingen, subsid.	73	2.231.525	2.300.000	3.378.286	1.078.286	47%
E. Andere bedrijfsopbrengsten	74	1.543.729	1.206.471	1.547.332	340.861	28%
II. Bedrijfskosten	60/64	81.998.600	86.516.141	83.772.794	-2.743.347	-3%
A. Handelsgoederen, grondstoffen	60	1.372.813	1.581.443	1.345.587	-235.856	-15%
B. Diensten en diverse goederen	61	17.539.965	19.018.016	18.481.780	-536.236	-3%
C. Bezoldigingen, soc lasten, pensioenen	62	53.167.783	56.098.021	55.622.143	-475.878	-1%
D. Afschrijvingen/waardeverminderingen	63	9.918.143	9.777.021	10.343.275	566.255	6%
E. Waardevermind op vlottende activa	631/4					
F. Voorzieningen voor risico's en kosten	635/7	-92.341		-2.110.602	-2.110.602	
G. Andere bedrijfskosten	640/8	92.237	41.640	90.610	48.970	
III. Bedrijfsresultaat	70/64	4.236.093	-293.082	4.485.223	4.778.306	
IV. Financiële Opbrengsten	75	829.812	672.222	786.840	114.618	
B. Opbrengsten uit Vlottende activa	751	5.012		5.466	5.466	
C. Andere financiële opbrengsten	752/9	824.800	672.222	781.374	109.152	
V. Financiële kosten	65	2.041.185	1.978.653	1.989.508	10.855	
A. Kosten van Schulden	650	1.996.569	1.930.653	1.924.641	-6.012	
B. Waardevermind op vlottende activa	651					
C. Andere financiële kosten	652/9	44.616	48.000	64.867	16.867	
VI. Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening	70/65	3.024.719	-1.599.513	3.282.555	4.882.068	
VII. Uitzonderlijke Opbrengsten	76	3.350.565	1.594.146	2.011.011	416.865	
VIII. Uitzonderlijke kosten	66	114.643		1.569	1.569	
IX. Winst van het boekjaar	70/66	6.260.641	-5.367	5.291.997	5.297.364	

Schematische voorstelling – verkort – resultaat 2018 in vergelijking met de vorige jaren én begroting 2018 én 2019:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
I. Bedrijfsopbrengsten	86,223	88,258	86,234	82,562	80,456
II. Bedrijfskosten	86,516	83,772	81,998	82,664	78,770
III. Bedrijfswinst/verlies	-0,293	+4,485	+4,236	-0,101	+1,686
IV. Financiële opbrengsten	0,672	0,786	0,829	0,983	0,246
V. Financiële kosten	1,978	1,989	2,041	2,096	2,214
VI. Winst/verlies bedrijfsuitoefening	-1,599	+2,743	+3,024	-1,213	-0,281
VII. Uitzonderlijke opbrengsten	1,594	2,011	3,350	1,933	0,865
VIII. Uitzonderlijke kosten	0	0	0,114	0,368	0,117
IX. Winst/verlies van het boekjaar	-0,005	+5,291	+6,260	+0,351	+0,466

2.1 **BEDRIJFSOPBRENGSTEN : DE VERGELIJKING VAN HET RESULTAAT 2018 MET DE VORIGE JAREN ÉN DE BEGROTING 2018.**

De bedrijfsopbrengsten bestaan uit 3 belangrijke rubrieken:

- a. Omzet
 - b. Lidgelden, schenkingen en subsidies
 - c. Andere bedrijfsopbrengsten.
- a. De 'omzet' bevat de componenten eigen aan de werking van de hogeschool:
 1. Werkingsuitkeringen
 2. Studiegelden en inschrijvingsgelden
 3. Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop
 4. Sociale toelage (STUVO)
 5. Dienstverlening en onderzoek

De rubriek omzet vertegenwoordigt in 2018 ongeveer 94% van de bedrijfsopbrengsten. Dit aandeel ligt heel hoog en lag in 2017 zelfs op 96%, terwijl dit gemiddeld voor de hogescholen van de associatie in dat jaar 92,5% was. De belangrijke inkomsten van Odisee op het vlak van permanente vorming en van onderzoek vormen hiervoor een verklaring. Hieronder een vergelijking van de omzet over de jaren 2015 – 2018 in absolute waarden:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
1. Werkingsuitkeringen	63,599	63,604	63,246	61,177	59,777
2. Studiegelden en inschrijvingsgelden	9,508	9,813	9,882	9,665	8,600
3. Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop	2,463	2,241	2,209	2,275	2,431
4. Sociale toelage (STUVO)	3,510	3,286	3,152	3,124	2,996
5. Dienstverlening en onderzoek	3,634	4,299	4,112	2,874	2,473
Totaal	82,716	83,244	82,604	79,117	76,249

Vaststelling is dat de component '**Werkingsuitkeringen**' het grootste deel (77%) uitmaakt van de totale omzet.

1. De 'werkingsuitkeringen' bestaan dan weer uit de volgende onderdelen:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
1. Effectieve werkmiddelen	52,967	53,149	51,908	49,767	48,081
2. Toelage HBO5	0,114	0,060	0,111	0,123	0
3. Bijkomende financiering beurs	0,094	0,094	0,093	0,090	0,087
4. Vormingsfonds	0,032	0,032	0,032	0,030	0,030
5. Brusselmiddelen	1,689	1,695	1,672	1,622	1,762
6.					
7. <i>Gemengde bijdrage KU Leuven</i>	8,700	8,566	9,335	9,501	9,737
Totaal	63,175	63,604	63,246	61,177	59,777

Voor de hogeschool Odisee zit in de werkingsuitkering ook **de bijdrage gemengd van KUL Leuven** vervat.

2. De studiegelden en inschrijvingsgelden bestaan hoofdzakelijk uit de inschrijvingsgelden van de reguliere studenten en de deelnamegelden van de inschrijvers permanente vorming.

Het bedrag blijft nagenoeg hetzelfde over de verschillende jaren.

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
1. Reguliere studenten	5,800	5,915	6,051	6,157	5,059
2. Deelname opleidingen permanente vorming	3,708	3,897	3,829	3,507	3,529

De inschrijvingsgelden van de reguliere studenten zijn in dalende lijn ten gevolge van de daling van het aantal nieuw ingeschreven studenten van jaar tot jaar.

Deze daling van de inschrijvingsgelden van reguliere studenten wordt echter gecompenseerd door de jaarlijkse stijging van de deelnamegelden van de permanente vorming.

3. Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten:

Dit zijn vnl. facturatie aan studenten van verbruik van materialen en producten in het kader van de opleidingen en extra-muros activiteiten. Daarnaast bevat dit ook de omzet uit de cateringactiviteiten van STUVO.

De opbrengst blijft ongeveer gelijk over de jaren 2015 t.e.m. 2018.

4. Sociale toelagen

Deze toelagen blijven ongeveer gelijk over de jaren 2015 t.e.m. 2018.

5. Dienstverlening en Onderzoek

In het jaar 2017 is er een sterke stijging (€ + 1 mio) van de middelen. Vanaf het jaar 2017 bedragen de onderzoeksmiddelen € 2,6 mio per jaar.

b. Lidgelden, schenkingen en subsidies

Deze bevatten niet alleen de diverse overheidssubsidies maar ook :

- het gedeelte van de **investeringssubsidies** (voornamelijk AGION (gebouwen) subsidies uit het verleden) dat effectief aangewend werd voor investeringsuitgaven en dat in resultaat wordt genomen a rato van de afschrijvingen op de betreffende investeringsuitgaven. Het gedeelte van deze laatste opbrengsten bedroeg in 2018 ongeveer € 1,2 miljoen en is vergelijkbaar met de vorige jaren.
- De **recuperatie inzake bedrijfsvoorheffing van onderzoekers**.
De hogeschool recupereert een bedrag van de bedrijfsvoorheffing op het loon van onderzoekers. Met deze recuperatie wordt het loon van toekomstige onderzoekers gefinancierd.
In 2018 is het bedrag van de 'opbrengsten recuperatie bedrijfsvoorheffing' gestegen in vergelijking met de vorige jaren. Er werd in 2018 dan ook een inhaalbeweging ingezet:
voor het bedrag dat als opbrengst wordt opgenomen staat een gelijkaardig bedrag aan loonkost.

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
1. Investeringssubsidies à rato afschrijvingen	1,248	1,248	1,498	1,248	1,248
2. Recuperatie bedrijfsvoorheffing onderzoekers	0,350	1,119	0,398	0,416	0,354

De 73-rubriek belooft gemiddeld in 2017 ongeveer 4,88% van de bedrijfsopbrengsten van de hogescholen van de associatie, terwijl dit aandeel voor Odisee slechts 2% bedraagt. Zoals eerder al aangegeven werd kent Odisee een hoger (zelf het hoogste) aandeel aan "omzet" binnen de bedrijfsopbrengsten.

c. Andere bedrijfsopbrengsten

Deze bevatten o.a.:

- Recuperatie loonkosten van gedetacheerd personeel
- Recuperaties van kosten van het ter beschikking stellen van infrastructuur
- De overige bedrijfsopbrengsten (o.a. huuropbrengsten, facturatie aan derden)

In € K	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
1. Recup loonkosten detacheringen	444K	541K	545K	560K	575K
2. Recuperatie kosten infrastructuur	444K	528K	541K	537K	468K
3. overige	338K	447K	432K	472K	412K

2.2 **BEDRIJFSKOSTEN : DE VERGELIJKING VAN HET RESULTAAT 2018 MET DE VORIGE JAREN ÉN MET DE BEGROTING 2018.**

De belangrijkste rubrieken in de bedrijfskosten zijn:

- Handelsgoederen (doorrekenen van kosten)
- Diensten en goederen
- Personeelskosten
- Afschrijvingen
- Voorzieningen

Hierbij het overzicht van de evolutie van deze kosten over de jaren 2015 t.e.m. 2018 én vergelijking met de begroting 2018:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Handelsgoederen	1,581	1,345	1,372	1,406	1,383
Diensten en goederen	19,018	18,481	17,539	19,456	17,245
Personeelskosten	56,098	55,622	53,167	52,305	51,622
Afschrijvingen	9,777	10,343	9,918	8,901	8,196
Voorzieningen	0	-2,110	0	0	0

1. Handelsgoederen: goederen en diensten die gefactureerd worden aan de studenten.

Betreft vnl. kosten die:

- Verband houden met de facturatie aan studenten van verbruik van materialen en producten in het kader van de opleidingen en de extra muros activiteiten.
- Gerelateerd zijn aan de omzet van de cateringactiviteiten beheerd door STUVO.

Dit betekent dat er tegenover deze kosten ook opbrengsten zijn. In de resultatenrekening vindt men de Handelsgoederen terug onder rubriek II Bedrijfskosten, punt A.. Tegenover deze kosten staan de opbrengsten onder rubriek I. Bedrijfsopbrengsten, punt A.3. Opbrengsten onderwijsactiviteiten.

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Handelsgoederen	1,581	1,345	1,372	1,406	1,383
Opbrengsten onderwijsactiviteiten	2,463	2,241	2,209	2,275	2,431

De marge tussen aankopen en verkopen wordt hoofdzakelijk toegeschreven aan de cateringactiviteiten die beheerd worden door STUVO:

In € mio	2018	2017	2016	2015
Handelsgoederen: aankopen catering	0,519	0,490	0,525	0,447
Opbrengsten onderwijsactiviteiten: verkopen catering	1,077	1,059	1,116	0,967

De marge tussen verkopen en aankopen is hoog en blijft constant over de jaren 2015 t.e.m. 2018. Uiteraard dient men nog rekening te houden met de werkingskosten catering om een volledige analyse te kunnen maken.

2. Diensten en goederen:

De voornaamste rubrieken binnen deze 'diensten en diverse goederen' zijn:

- Centrale kosten van diensten en studiegebieden zoals:
 - onderhoud/huur/nutsvoorzieningen,
 - marketing,
 - diverse erelonen m.b.t. academische activiteiten en consulting,
 - informaticakosten
 - administratiekosten
- kosten die gedekt zijn door inkomsten (niet werkingsmiddelen):
 - permanente vorming (EMS, FHS, Seminars en OAE)
- kosten van onderzoeksprojecten gefinancierd met externe middelen en/of onderzoeksmiddelen.

De kosten fluctueren over de jaren 2015 t.e.m. 2018.

De fluctuatie wordt ook mede bepaald door de werking van de diensten die ook inkomsten genereren. Hogere inkomsten resulteren in hogere kosten en omgekeerd.

Het aandeel van de aankoop van "diensten en diverse goederen" ligt bij Odisee op ongeveer 20% van de bedrijfsopbrengsten, wat overeenkomt met het gemiddelde van de hogescholen van de associatie (in 2017).

3. Personeelskosten

Binnen de personeelskosten zijn er 2 categorieën:

- Statutair personeel
- Contractueel personeel

Hieronder de evolutie van deze 2 categorieën over de jaren 2015 t.e.m. 2018 én de begroting 2018:

In € mio	Begroting 2018	2018	% totale loonkost	2017	% totale loonkost	2016	% totale loonkost	2015	% totale loonkost
1. Statutairen	47,835	46,8	84%	45,5	85%	42,7	82%	41,1	79%
2. Contractuelen	8,262	8,8	16%	7,6	15%	9,5	18%	10,5	21%
Totaal	56,097	55,6		53,1		52,3		51,6	

Over de jaren 2015 t.e.m. 2018 is er een toename van de loonkost van €51,6 mio naar €55,6 mio. Ook is er een verschuiving van kost van contractuelen naar statutairen.

Bij de begrotingsopmaak 2016 werd vastgesteld dat de 80/20 verhouding onder druk stond. Deze was aanvankelijk 76.62% mede door het KAHO-beleid waar heel wat docenten, zelfs met voltijdse opdracht, als gastprofessor op de VZW werden aangesteld. Om de 80%-norm te behalen dienden een aantal personeelsleden te worden overgezet naar een statutaire functie. Dit werd in de volgende jaren ook stelselmatig uitgevoerd, zowel bij de docenten als bij de diensten.

Aanvankelijk werden er geen contractuele personeelsleden van ICT en permanente vorming overgezet naar een statutaire functie, enerzijds omwille van de onduidelijkheid over de SLA's met KU Leuven en anderzijds omwille van het gegeven dat de loonkost van de permanente vorming zoveel mogelijk moest kunnen fluctueren in functie van de prestaties van permanente vorming.

Ondertussen kunnen toch ook medewerkers van deze diensten overgezet worden naar een statutaire functie.

Ook bij onderwijs worden meer en meer personeelsleden als statutair personeel aangeworven en niet eerst via een aanwerving als gastprof.

Het aandeel van de personeelskosten t.o.v. de bedrijfsopbrengsten ligt in Odisee in 2017 slechts op 62%, terwijl dit gemiddeld voor de hogescholen van de associatie 68% bedraagt. Dit percentage is het laagste van alle hogescholen van de associatie.

4. De afschrijvingen

Deze nemen toe over de jaren 2015 t.e.m. 2018.

Het afschrijvingsbedrag wordt natuurlijk bepaald door de grootte van de investeringen en de soort investeringen.

Binnen deze post nemen de afschrijvingen op de gebouwen het grootste deel in:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Afschrijvingen gebouwen	4,500	4,455	4,357	3,946	3,830

Het afschrijvingsbedrag in 2017 is wel toegenomen in vergelijking met de vorige jaren. In 2017 werden er nl. grote infrastructuur werken uitgevoerd op de campus te Gent (studentenrestaurant) en op de campus te Brussel (renovatie grote aula en studentenbar). Ook de renovatie van het gebouw op de campus te Dilbeek is voor een groot deel uitgevoerd in 2017.

Het aandeel van de afschrijvingen t.o.v. de totale bedrijfsopbrengsten bedraagt ongeveer 12% voor Odisee in 2017, terwijl het gemiddelde voor de hogescholen van de associatie 8,25% bedraagt. De afschrijvingskosten zijn voor Odisee dus relatief hoog. Dit houdt uiteraard verband met de eerdere vaststelling dat het aandeel van de vaste activa in het balanstotaal ook vrij hoog ligt t.o.v. het gemiddelde van de hogescholen van de associatie.

5. Voorzieningen

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Voorzieningen	0	-2,200	- 0,092	0	0

In het verleden werden er provisies aangelegd voor groot onderhoud. De opbouw van deze provisie is gestopt in 2015 en resulteert in een totaal bedrag van 2,3 mio. De aanwending van de provisie over de verschillende jaren is niet gebeurd. Aangezien in de volgende jaren de provisie niet meer zal aangewend worden voor het voorziene doel, wordt de provisie in resultaat genomen voor een bedrag van 2,2 mio..

2.3 DE FINANCIELE RESULTATEN

2.4 DE UITZONDERLIJKE RESULTATEN

De belangrijkste post van deze rubrieken is:

1. Financiële opbrengsten: de subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen aan de terugbetaling van de intrestkosten van de leningen.
2. Uitzonderlijke opbrengsten: de subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen aan de terugbetaling van het kapitaal van de leningen.

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Financiële opbrengsten	0,672	0,778	0,822	0,951	0,851
Uitzonderlijke opbrengsten	1,594	1,484	1,580	1,445	1,460
Totaal subsidies investeringsuitgaven	2,266	2,262	2,402	2,396	2,311

In 2018 wordt ook nog een uitzonderlijke opbrengst gerealiseerd van € 500K, zijnde ingebrekestelling ivm meerprijs grond HONIM via REVIVE.

3. Financiële kosten: de interestlasten van de leningen.

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Interestlasten leningen	1,920	1,918	1,986	2,029	2,128

De interestlasten zijn gedaald van 2016 naar 2017 als gevolg van een herziening van de rentevoeten op de lopende leningen en lage rentevoeten op nieuwe leningen.

De rentekosten vertegenwoordigen voor Odisee in 2017 ongeveer 2% van de bedrijfsopbrengsten, terwijl dit voor de hogescholen van de associatie gemiddeld 1,25% is. Sommige hogescholen hebben nauwelijks rentekosten in hun resultatenrekening.

3 RESULTAATSBESTEMMING: WINST/VERLIES VAN HET BOEKJAAR 2018 :

Het resultaat van het boekjaar voor Odisee is + € 5.291.996,9.

Hoe wordt de resultaatwinst verwerkt over de diverse balansposten ?:

- Via bestemd fonds
- Via overgedragen resultaat

	2018
Resultaat : Winst BJ vóór resultaatverwerking	5.291.996
Balans : Onttrekking BF STUVO	+122.996
Balans : Toevoeging BF Onderzoek	-402.781
Balans : Onttrekking BF diverse onderzoeksprojecten	+55.263
	+348.921
Balans : Winst Boekjaar naar overgedragen resultaat	5.416.395

	code	2018 Resultaat	2018 STUVO	2018 Onderzoek	2018 diverse onderzoeksprojecten	2018 Odisee excl. Bestemde fondsen
I. Bedrijfsopbrengsten	70/74	88.258.017	4.591.829	2.607.102		81.059.086
A.1. Werkingsuitkeringen	700	63.604.140				63.604.140
overheidssubsidies		55.037.613				55.037.613
bijdrage KU Leuven		8.566.527				8.566.527
A.2. Studie- inschrijvingsgelden	701/2	9.813.699				9.813.699
A.3. Opbrengsten onderwijsactiv.	702	2.241.299	1.077.839			1.163.460
A.4. Sociale toelagen	703	3.286.266	3.286.266			
A.5 Dienstverlening en onderzoek	704	4.386.995		2.607.102		1.779.893
B. Voorraadwijzigingen (+, -)	71					
D. Lidgelden, schenkingen, subsid.	73	3.378.286	30.378			3.347.908
E. Andere bedrijfsopbrengsten	74	1.547.332	197.346			1.349.986
II. Bedrijfskosten	60/64	83.772.794	4.683.723	1.825.511	55.264	77.208.296
A. Handelsgoederen, grondstoffen	60	1.345.587	519.079			826.508
B. Diensten en diverse goederen	61	18.481.780	2.199.374	226.454	55.264	16.000.688
C. Bezoldigingen, soc lasten, pensioenen	62	55.622.143	1.544.996	1.599.057		52.478.090
D. Afschrijvingen/waardeverminderingen	63	10.343.275	416.894			9.926.381
E. Waardevermind op vlottende activa	631/4					
F. Voorzieningen voor risico's en kosten	635/7	-2.110.602				-2.110.602
G. Andere bedrijfskosten	640/8	90.610	3.380			87.230
III. Bedrijfsresultaat	70/64	4.485.223	-91.894	781.591	-55.264	3.850.790

<i>IV. Financiële Opbrengsten</i>	75	786.840	1.521			785.319
B. Opbrengsten uit Vlottende activa	751	5.466	1.521			3.945
C. Andere financiële opbrengsten	752/9	781.374				781.374
<i>V. Financiële kosten</i>	65	1.989.508	32.273			1.957.235
A. Kosten van Schulden	650	1.924.641	1.655			1.922.986
B. Waardevermind op vlottende activa	651					
C. Andere financiële kosten	652/9	64.867	30.618			34.249
<i>VI. Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening</i>	70/65	3.282.555	-122.646	781.591	-55.264	2.678.874
<i>VII. Uitzonderlijke Opbrengsten</i>	76	2.011.011				2.011.011
<i>VIII. Uitzonderlijke kosten</i>	66	1.569	350			1.219
IX. Winst van het boekjaar	70/66	5.291.997	-122.996	781.591	-55.264	4.688.666
			-378.809,63 overhead	-348.921 BF Nr resultaat		378.809,63 overhead
			resultaat na overhead			
			402.781,37			5.416.395
			STUVO	Onderzoek	diverse onderzoeksprojecten	Odisee excl. Bestemde fondsen
			<i>resultaatverwerking</i> -€ 122.996,00 via Onttrekking Bestemd Fonds € 122.996,00	<i>resultaatverwerking</i> € 402.781,37 via Toevoeging Bestemd Fonds -€ 402.781,37	<i>resultaatverwerking</i> -€ 55.263,93 via Onttrekking Bestemd Fonds € 55.263,93	<i>resultaatverwerking</i> € 5.416.395 via Over te dragen resultaat € 5.416.395

4 DE INVESTERINGEN : OP HET ACTIEF VAN DE BALANS.

Overzicht van de netto investeringen – in € mio – jaren 2015 t.e.m. 2018 én begroting 2018:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Immateriële vaste activa	0,178	0,092	0,198	0,246	0,106
Materiële vaste activa	9,459	9,643	14,542	10,606	9,298
a. Terreinen en gebouwen	5,088	3,089	6,245	3,783	2,611
b. Installaties	1,314	2,611	4,493	3,808	2,996
c. Meubilair en rollend materieel	2,646	3,659	3,723	2,946	3,574
d. Leasing	-	-	-	-	-
e. Overige materiële vaste activa	0,260	0,282	0,079	0,050	0,108
f. Activa in aanbouw	0,150				
Totaal	9,637	9,739	14,749	10,853	9,405

Hoe werden deze investeringen gefinancierd?

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Eigen middelen	9,637	9,739	10,249	7,853	7,796
Vreemde middelen		-	4,500	3,000	1,608

De investeringen bestaan hoofdzakelijk uit investeringen in de **Materiële Vaste Activa**.

Binnen deze rubriek zijn de investeringen min of meer gelijk verdeeld (gemiddeld € 3mio) over de Gebouwen, Installaties en Meubilair en rollend materieel , over de jaren 2015 t.e.m. 2018.

Voor wat **de investeringen in Terreinen en Gebouw betreft is er een uitschieter in het jaar 2017**: € 6,245 mio. Dit is ongeveer € 3mio meer dan de investering in de andere jaren.

In 2017 werd de aankoop van het gebouw Erasmus gerealiseerd (+7 mio) en tegelijkertijd werd ook het zakelijk recht (erfpacht) op gebouw 'Meyboom', afgesloten in 2010 met KU Leuven, terug overgedragen aan KU Leuven. De waarde van de erfpacht verdwijnt uit de balans (€-4 mio). Dus een netto toename van +3 mio

Jaarlijks worden er op de diverse campussen infrastructuurwerken uitgevoerd o.a.:

- Renovatie campus Dilbeek: start 2016 en geëindigd in 2018
- Renovatie studentenrestaurant Gent: start in 2016 en geëindigd in 2018.
- Renovatie gebouw Hermes campus Brussel: in 2017 werd de grote aula en de studentencafetaria gerenoveerd; in 2018 werden o.a. de daken gerenoveerd.
- Renovatie campus Aalst: gestart in 2017 met de noodzakelijke vervangingsinvesteringen.

Het realiseren van de infrastructuurwerken betekent een investering in 'Terreinen en gebouwen' maar ook in 'installaties en uitrusting'. De twee rubrieken worden dan ook samen genomen:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Totaal infrastructuurwerken	6,402	5,700	10,738	7,591	5,607
a. Terreinen en gebouwen	5,088	3,089	6,245	3,783	2,611
b. Installaties	1,314	2,611	4,493	3,808	2,996

Bij vergelijking met de begroting 2018 stellen vast dat, voor wat **Terreinen en Gebouwen** betreft er een afwijking is van -2 mio. De verklaring is dat de renovatiewerken aan het Erasmusgebouw die voorzien waren in 2018 en dus ook gebudgetteerd waren in 2018, pas worden gerealiseerd in 2019. Dit betekent een verschuiving van het budget voorzien in 2018 naar 2019 voor een bedrag van 1,5 mio.

Voor wat de **Installaties** betreft is er dan een afwijking van + 1,3 mio. In 2016 en 2017 werden een aantal investeringen gebudgetteerd die niet werden gerealiseerd in 2016 of 2017. De bestelling voor deze investeringen werd wel geplaatst in 2016 of 2017, maar de uitvoering liet op zich wachten en kon pas gerealiseerd worden in 2018. Dit betekent een verschuiving van uitvoeringsbedragen van +1,3 mio naar 2018. Het betreft vnl. installatiewerken aan de gebouwen waarbij een aantal aannemers/leveranciers de werken hebben uitgevoerd, gespreid over een langere periode.

De investeringen in **Terreinen en Gebouwen en Installaties voor 2018** zijn o.a. per campus:

1. Campus Aalst: optimalisatie verluchting en HVAC installatie, renovatie sanitaire installaties, brandcompartimentering : 1,130 mio
2. Campus Brussel: renovatie polyzaal/breakruimte, HVAC installatie, herstelling daken Hermes, renovatie sanitaire installaties, renovatie skillslab: 1,900 mio.
3. Campus Dilbeek: buitenaanleg, buitenverlichting, terrassen: 600K
4. Campus Gent: uitbreiding studentenrefter, fietsenstalling en renovatie diverse lokalen: 600K
5. Campus Sint-Niklaas: diverse kleine werken: 100K

Tot de rubriek **Meubilair en rollend materieel (o.a. ICT)** behoren de investeringen van de volgende diensten/studiegebieden:

1. Dienst ICT: 2,4 mio
2. SG IWT: 350K
3. SG Gezondheidszorg: 350K
4. Dienst facilities en andere diensten/opleidingen (meubilair en ander materiaal): 390K
5. STUVO: 110K

De investeringen in **Overige materiële vast activa** bedragen voor 2018 € +282K. Het betreft renovatiewerken aan een gebouw niet in eigendom of in huur, zoals het gebouw op de campus te Schaarbeek. (dit gebouw is in erfpacht gegeven door de Gezinsbond via de vzw HIG).

5 DE CASHFLOWS

De cashflow geeft aan welke geldbewegingen in het voorbije jaar hebben plaatsgevonden.

Aangezien niet alle kosten aanleiding geven tot uitgaande geldbewegingen en niet alle opbrengsten resulteren in ontvangen geldbewegingen, is het aangewezen om op een bijkomende wijze een inzicht te verwerven in de wijze waarop geld werd ontvangen en besteed. Bovendien stelt het ons in staat om de resultaten te beoordelen onafhankelijk van bijvoorbeeld de waarderingsmethoden inzake afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen.

De cashflow kan worden verdeeld in vier componenten:

1. een operationele kasstroom die verband houdt met de courante werking gedurende het jaar;
2. een kasstroom die ontstaat als gevolg van investerings, die moeten worden gefinancierd;
3. een kasstroom die het gevolg is van financiële activiteiten (opname en aflossing van leningen);
4. een kasstroom die het gevolg is van wijzigingen in het 'werkkapitaal', waarbij in principe toenames in passiva geld vrijmaken, dat kan worden besteed aan toenames in activabestanden.

Cashflows	2017 realisatie	2018 begroting	2018 realisatie
1. Operationele cashflow	13.057.648	8.528.950	12.278.450
Nettoresultaat boekjaar	6.260.641	-5.368	5.291.997
+ Niet-kaskosten	9.875.802	9.782.934	8.232.673
<i>Bedrijfs Niet-kaskosten</i>	9.825.802	9.777.021	10.343.275
<i>Financiële Niet-Kaskosten</i>		5.913	
<i>Uitzonderlijke niet-Kaskosten</i>	50.000		-2.110.602
- Niet Kasopbrengsten	3.078.795	1.248.616	1.246.220
<i>Investeringsubsidies aangerekend aan het resultaat</i>	1.498.247	1.248.616	1.246.220
<i>Overige niet kasopbrengsten</i>	1.580.548		
2. Cash flow uit investerings/desinvesterings-activiteiten	-14.749.008	-9.637.135	-9.739.518
Immateriële vaste activa	-198.161	-178.000	-92.573
Materiële vaste activa	-14.542.859	-9.459.135	-9.643.235
<i>Terreinen en gebouwen</i>	-6.245.693	-4.164.530	-3.089.817
<i>Installaties Uitrusting en machines</i>	-4.493.790	-1.314.555	-2.611.154
<i>Meubilair en rollend materieel</i>	-3.723.921	-2.646.050	-3.659.438
<i>Activa in Leasing</i>		-924.000	
<i>Overige Materiële vaste activa</i>	-79.455	-260.000	-282.826
<i>Vaste activa in aanbouw</i>		-150.000	
Financiële vaste activa	-7.988		-3.710
3. Cash flow uit financiële activiteiten	1.870.607	-2.734.629	-2.733.764
Opname van Leningen	4.500.000		
Aflossing van leningen	-2.629.393	-2.734.629	-2.733.764
4. Cash flow van diverse oorsprong	-131.150		
5. Wijziging nettobehoeften bedrijfskapitaal	1.086.091	-355.401	-881.531

Voorraadwijzigingen	-14.364		-125.605
Werkingsvorderingen > 1 jaar	-19.413		19.833
Werkingsvorderingen < 1 jaar	-34.875	-367.761	-293.637
Overige vorderingen < 1 jaar	481.792		-210.574
Overlopende actiefrekeningen	-119.810		97.726
Handelsschulden < 1 jaar	748.261	-38.695	-1.151.909
Ontvangen vooruitbetalingen	123.977		-118.039
Schulden belastingen en bezoldigingen	-246.473	51.025	565.476
Overige schulden < 1 jaar	-584.634	30	506.412
Overlopende passiefrekeningen	751.630		-171.214
TOTALE CASH FLOW	1.134.188	-4.198.215	-1.076.363

In 2018 werd een operationele cashflow gerealiseerd van € 12,2 mio wat in lijn ligt met de operationele cashflow van 2017 (€ 13 mio).

In vergelijking met de begroting is er een verschil van € +4mio wat vnl. het gevolg is van een beter dan begroot bedrijfsresultaat.

Evolutie van de operationele cashflow over de jaren 2015 t.e.m. 2018 én begroting 2018:

	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Operationele cashflow	8,528	12,278	13,057	7,062	7,490
Netto resultaat	-0,005	5,291	6,260	-1,432	0,466
Niet kaskosten/opbrengsten	8,533	6,986	6,797	8,494	7,024

De som van de deelrubrieken resulteert in onderstaande cashflow of nettokasstroom over de jaren 2015 t.e.m. 2018 én begroting 2018:

In € mio	Begroting 2018	2018	2017	2016	2015
Cashflow	-4,198	-1,076	+1,134	+1,802	-6,558

6 DE RATIO'S

6.1 FINANCIËLE RATIO'S

Absolute waarden van financiële cijfers zijn moeilijk vergelijkbaar, zowel in de tijd, als binnen de sector. Ratio's kunnen worden aangewend om met betrekking tot een aantal financiële indicatoren de evolutie van 'relatieve kengetallen' over de tijd te beoordelen en tevens om binnen de sector van de hogescholen de positie van Odisee vzw te evalueren.

Vaak ligt de moeilijkheid erin dat er zelden overeenstemming kan worden bereikt over de 'ideale' grootte van de meeste ratio's. Veelal dient immers een keuze te worden gemaakt tussen verschillende ratio's die soms tegenstrijdig zijn, waardoor aan optimalisatie dient te worden gedaan.

Anderzijds kan worden gesteld dat ratio's onder verschillende hogescholen niet altijd vergelijkbaar zijn, omdat sommige componenten ervan niet altijd in dezelfde mate relevant zijn, of omdat de boekhoudkundige waardering van sommige elementen sterk kan verschillen.²⁷

Om echt significante besluiten te trekken bij de horizontale analyse, waarbij ratio's van een zelfde hogeschool in de tijd worden vergeleken, is uiteraard een voldoende lange periode nodig.

Uit de veelheid van mogelijke ratio's werd een beperkt aantal ratio's weerhouden ²⁸:

FINANCIËLE RATIO'S				
LIQUIDITEIT	2018	2017	2016	2015
De netto weringsmiddelen (*) Quick Ratio	18.339.043 2,51	18.566.419 2,54	18.108.796 2,53	19.200.308 2,7
Aantal dagen leverancierskrediet	73	99,1	76,7	83
SOLVABILITEIT				
Graad van financiële onafhankelijkheid (EV/TV)	61,68%	59,0%	58,8%	59,9%
Algemene schuldgraad (VV/EV)	62,14%	69,4%	70,1%	67,1%
Dekking VVLT. door de op.CF	29,57%	28,5%	18,0%	17,1%
RESULTATENRATIO'S				
Bedrijfswinst t.o.v. bedrijfsopbrengsten	5,08%	4,9%	-0,1%	2,1%
Winst boekjaar t.o.v. bedrijfsopbrengsten	6,00%	7,3%	0,4%	0,6%
Bedrijfswinst t.o.v. werkingsuitkeringen	7,05%	6,7%	-0,2%	2,8%
Operationele cashflow t.o.v. werkingsuitkeringen	19,30%	20,6%	13,0%	12,5%

(*) deze waarden werden berekend aan de hand van de tabellen van het regeringscommissariaat, maar wijken sterk af van de klassieke benadering van het overeenstemmende nettobedrijfskapitaal (doordat bepaalde overlopende rekeningen, zowel van actief- als van passiefzijde, niet meegenomen werden in de berekening). Volgens de klassieke berekening bedraagt deze waarde slechts € 11.024.956 (voor 2018) en € 11.543.825 (voor 2017).

²⁷ Zo bijvoorbeeld de onroerende goederen.

²⁸ Uit de ratio's die door het regeringscommissariaat voor alle hogescholen worden berekend, worden de meest interessante ratio's hierna besproken.

6.1.1 DE LIQUIDITEIT

In absolute waarde waren de beschikbare netto weringsmiddelen²⁹ ruim voldoende op het einde van het boekjaar 2018.

De 'quick' ratio geeft ons een idee over de relatieve grootte van de liquiditeit, door de verhouding te maken tussen de kortlopende activa t.o.v. de schulden op korte termijn.

De quick ratio (ook wel acid rest ratio of liquiditeit in enge zin genaamd) voor 2018 is gelijk aan 2,51 wat kan worden beschouwd als een vrij hoge waarde.³⁰ Ook in 2017 (2,54) en 2016 (2,53) lag deze waarde vergelijkbaar hoog. Dit duidt op een zeer goede onmiddellijke liquiditeit. De som van de beschikbare geldbeleggingen en liquide middelen, samen met het te gelde maken van vorderingen biedt meer dan 2,5 keer de mogelijkheid om de kortlopende schulden te voldoen.

Het aantal dagen leverancierskrediet of de gemiddelde betalingsperiode geeft een indicatie van de liquiditeit van de werkingsschulden. Het aantal dagen was eind 2018 gelijk aan 73 dagen of 2,5 maand. Dit is een vrij lang betalingsuitstel.

6.1.2 DE SOLVABILITEIT

De solvabiliteit voegt de lange termijn component toe aan de liquiditeit, aangezien er wordt uitgedrukt in welke mate kan worden voldaan aan alle financiële verplichtingen verbonden aan vreemd vermogen.

De graad van financiële onafhankelijkheid, gemeten door de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal der passiva, geeft weer in welke mate de hogeschool afhankelijk is van vreemd vermogen. Gemiddeld over de jaren is deze ratio gelijk aan 60 %. Het aandeel van het eigen vermogen neemt jaarlijkse (en ook in 2018) lichtjes toe door de toewijzing van het resultaat aan diverse componenten van het eigen vermogen.

Wat de algemene schuldgraad betreft (hier gedefinieerd als de verhouding schulden t.o.v. eigen vermogen), kan uiteraard hier worden vastgesteld dat deze is gedaald in 2018 tot 62,14%.

6.1.3 RESULTAATSRATIO'S

Zowel in 2017 (+6,2 mio) als nu ook in 2018 (+5,2 mio) werden behoorlijke bedrijfsresultaten behaald in vergelijking met de boekjaren 2015 en 2016. Dit resulteert in een groot verschil tussen de resultatenratio's van 2018 en 2017 en deze van 2016 en 2015.

Wanneer de operationele cashflow wordt gerelateerd tot de werkingssuikeringen, dan wordt hier een ratio bekomen die gelijk is aan 19,30%. Dit ligt in de lijn van het percentage van 2017 dat 20,6% bedroeg en is opnieuw een sterke verbetering t.o.v. 13% in 2016 en 12,5% in 2015. De hogeschool slaagt er dus in om een hogere kasstroom te genereren in relatie tot haar werkingssuikeringen.

KASEVENWICHT (op KT) en STRUCTUREEL EVENWICHT (op LT): geven de financiële gezondheid van de hogeschool weer.

Het kasevenwicht wordt bepaald door de netto-werkingssmiddelen (netto-werkkapitaal). Dit bedroeg eind 2018 (volgens de klassieke berekening) ongeveer 11,469 miljoen euro. De liquide middelen eind 2018 bedroegen in totaal € 22,5 miljoen. Deze bedragen zijn tevens ongeveer gelijk aan deze voor 2017. De hogeschool beschikt dus nog over een financiële buffer.

²⁹ Eenvoudig gesteld zijn de netto werkingssmiddelen gelijk aan het verschil tussen de vlottende activa en de schulden op korte termijn. Bij de hogescholen vormen de netto werkingssmiddelen een variatie van het meer gebruikelijke 'werkkapitaal', waarbij met sommige schulden op korte termijn geen rekening wordt gehouden.

³⁰ In 2014 was het gemiddelde over alle hogescholen gelijk aan 2,89.

Een belangrijke ratio om het structureel evenwicht weer te geven is de autofinancieringsmarge (AFM):

Exploitatieontvangsten		RR [70/74]
		- RR [7360]
Exploitatieuitgaven		- RR [60/64]
		+ RR [630]
		+ RR [631/4]
		+ RR [635/8]
Aflossingen van leningen in de loop van het boekjaar		- Aflossingen op Ba [42]
		- Aflossingen op Ba [43]
		- Vervroegde aflossing op Ba [17]
Kosten van schulden		- RR [650]

Het exploitatieresultaat (ook het financieel draagvlak genoemd) zijn de financiële middelen waarvan de hogeschool op jaarbasis netto uit de exploitatie beschikt om zijn financiële verplichtingen na te komen.

AFM 2018	2018
Exploitatieresultaat	€ 11.469.279 euro
Rente- en kapitaalflossingen	€ - 4.658.406 euro
Autofinancieringsmarge (AFM)	= € 6.810.875

Het bedrag van de AFM tesamen met de investeringssubsidies voor een bedrag van 2,25 mio euro kan vervolgens aangewend worden voor investeringen en/of bijkomende financieringen.

Evolutie van de AFM marge van 2015 t.e.m. 2018

	2018	2017	2016	2015
AFM marge	6,810	7,869	3,086	3,256

7 CONCLUSIES

Ondanks de besparingsmaatregelen vanwege de Vlaamse overheid, die zich al enige jaren doorzetten, zijn we erin geslaagd de financiële gezondheid van de hogeschool te bewaren. Dit is dank zij een efficiënt beheer van de werkingskosten.

Odissee vzw sluit af met een winst van € 5,291 mio, wat aanzienlijk beter is dan wat voorzien was in de begroting, zijnde een verlies van - € 5.000. Dit beter dan begroot resultaat vertaalt zich zowel aan de inkomsten- als aan de uitgavenzijde en de belangrijkste drivers hiervoor werden in dit financieel verslag geduid..

Bijkomend willen we er nog op wijzen dat de bijdrage gemengd van KU Leuven een belangrijk aandeel vormt van de bedrijfsopbrengsten (met parallel uiteraard ook een navenante impact op de bedrijfskosten).. Deze bijdrage gemengd werd destijds berekend op basis van reële uitgaven in 2012 voor academisch onderwijs. De resultaten van de voorbije boekjaren maken duidelijk dat deze cash-flow absoluut noodzakelijk is voor de financiële positie van onze instelling.

Vanaf 2018 werd deze bijdrage gemengd grotendeels vervangen worden door “managed services contracten” voor de diverse ondersteunende diensten. De overgang naar deze SLA-overeenkomst is keurig afgewikkeld en heeft, zoals ook blijkt uit de jaarrekening 2018, geen belangrijke financiële weerslag gehad op het resultaat. De verwevenheid tussen Odissee en KU Leuven op de campussen te Gent en Brussel op het vlak van infrastructuur, diensten en personeel vereist constant overleg, zowel naar operationele als financiële impact. Het bewaren van de lange termijn engagements (SLA's, de overeenkomst inzake permanente vorming, gezamenlijke investeringsafspraken, afbouw van de gemengde lijsten, ...) tussen beide partijen blijft dan ook een belangrijke uitdaging om de financiële positie van de hogeschool op lange termijn te kunnen bepalen.

Ook de invoering van een allocatiemodel, gekoppeld aan een gedetailleerde lange termijn investeringsbegroting moeten bijdragen tot het bewaken van de noodzakelijke financiële evenwichten en van de kaspositie van de hogeschool.

Hierbij is ook het bewaken van de autofinancieringsmarge (AFM) de komende jaren noodzakelijk teneinde het aanwenden van de reserves te beperken en het eigen vermogen te vrijwaren. In de veronderstelling dat de inkomstenstroom gegarandeerd blijft en we de werkingskosten, inclusief personeel blijven beheersen, kunnen de financiële reserves behouden worden voor toekomstige projecten en is de hogeschool de komende jaren structureel financieel gezond.

8 BIJLAGE: STUVO (STUDENTENVOORZIENINGEN)

STUVO is sinds 2013 volledig geïntegreerd in de hogeschool. Toch dienen de activiteiten van STUVO nog steeds afzonderlijk te worden gerapporteerd en meer in het bijzonder de besteding van de sociale toelage.

STUVO ontvangt jaarlijks een sociale toelage die wordt gebruikt voor een aantal werkvelden:

1. Voeding
2. Huisvesting
3. Sociale dienstverlening
4. Medische en psychosociale dienstverlening
5. Vervoer
6. Studentenwerking
7. Algemeen

Alle kosten en opbrengsten en ook de investeringen worden toegewezen aan een welbepaald werkveld.

Het resultaat van STUVO is € -122.645 en wordt verrekend via een specifiek **bestemd fonds**. (decretaal bepaald).

In het bestand van de jaarrekening Hogeschool van het regeringscommissariaat zijn een aantal sheets opgenomen om de nodige rapporteringen te kunnen doen.

De belangrijkste worden hierna opgenomen.

(eenheden euro)

codes	JR - Boekjaar	
	2018	

I. Bedrijfsopbrengsten	70/74	4.591.830	
A. Omzet	70	4.364.105	
B. Wijziging in de voorraad goederen in bewerking en gereed product en in de bestellingen in uitvoering (toename +, afname -)	71		
C. Geproduceerde vaste activa	72		
D. Lidgeld, schenkingen, legaten en subsidies	73	30.378	
E. Andere bedrijfsopbrengsten	74	197.346	
II. Bedrijfskosten	(-) 60/64	(4.683.723)	
A. Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen	60	519.079	
1. Inkopen	600/8	519.079	
2. Wijzigingen in de voorraad (toename -, afname +)	609		
B. Diensten en diverse goederen	61	2.199.374	
C. Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	62	1.544.996	
D. Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	630	416.894	
E. Waardeverminderingen op voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen (toevoegingen +, terugnemingen -)	631/4		
F. Voorzieningen voor risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen en terugnemingen -)	635/8		
G. Andere bedrijfskosten	640/8	3.380	
H. Als herstructureringskosten geactiveerde bedrijfskosten	(-) 649		
III. Bedrijfswinst	(+) 70/64	0	
Bedrijfsverlies	(-) 64/70	(91.894)	
IV. Financiële opbrengsten	75	1.521	
A. Opbrengsten uit financiële vaste activa	750		
B. Opbrengsten uit vlottende activa	751	1.521	

C.	Andere financiële opbrengsten	752/9		
V.	Financiële kosten	(-)	65	(32.273)
A.	Kosten van schulden	650	1.655	
B.	Waardeverminderingen op andere vlottende activa dan bedoeld onder II. E (toevoegingen +, terugnemingen -)	651		
C.	Andere financiële kosten	652/9	30.618	
VI.	Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening	(+)	70/65	0
	Verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening	(-)	65/70	(122.645)
VII.	Uitzonderlijke opbrengsten		76	0
A.	Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa	760		
B.	Terugneming van waardeverminderingen op financiële vaste activa	761		
C.	Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten	762		
D.	Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa	763		
E.	Andere uitzonderlijke opbrengsten	764/9		
VIII.	Uitzonderlijke kosten	(-)	66	(350)
A.	Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	660		
B.	Waardeverminderingen op financiële vaste activa	661		
C.	Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen -)	662		
D.	Minderwaarden bij de realisatie van vaste activa	663		
E.	Andere uitzonderlijke kosten	664/8	350	
F.	Als herstructureringskosten geactiveerde uitzonderlijke kosten	669		
IX	Winst van het boekjaar	(+)	70/66	0
	Verlies van het boekjaar	(-)	66/70	(122.995)

8. AFDELING : STUVO - INVESTERINGEN en FINANCIERING

(eenheden euro)

codes	JR - Boekjaar
	2018

BRUTO-INVESTERINGEN

I. Oprichtingskosten	8002	
II. Immateriële vaste activa	802	
III. Materiële vaste activa	816	105.157
A. Terreinen en gebouwen		10.608
B. Installaties, uitrusting		26.227
C. Meubilair en rollend materieel		68.321
D. Leasing en soortgelijke rechten		
E. Overige materiële vaste activa		
F. Activa in aanbouw		

8. AFDELING : STUVO - WERKVELDEN

(eenheden euro)

JR - Boekjaar
2018

ANALYTISCHE INDELING (volgens vastgelegde werkvelden) - Investerings

Bruto-investering per werkveld		
Werkvelden	1. Voeding	81.655
	2. Huisvesting	9.539
	3. Sociale dienstverlening	
	4. Medische en psychologische dienstverlening	816
	5. Vervoer	
	6. Studentenwerking	2.490
Algemene kostenplaats		10.657
Totaal bruto-investeringen		105.157

Bedrijfsopbrengsten - exclusief "Sociale toelagen RR 703 "			70/74	
Werkvelden	1.	Voeding	1.081.656	
	2.	Huisvesting	145.423	
	3.	Sociale dienstverlening	280	
	4.	Medische en psychologische dienstverlening	930	
	5.	Vervoer	1.986	
	6.	Studentenwerking	59.271	
Algemene kostenplaats			16.017	
Totaal			1.305.564	

Bedrijfskosten			60/64	
Werkvelden	1.	Voeding	2.228.264	
	2.	Huisvesting	363.666	
	3.	Sociale dienstverlening	521.293	
	4.	Medische en psychologische dienstverlening	720.633	
	5.	Vervoer	125.908	
	6.	Studentenwerking	333.565	
Algemene kostenplaats			390.394	
Totaal			4.683.723	

Bedrijfswinst/-verlies			70/64	
Werkvelden	1.	Voeding	(1.146.608)	
	2.	Huisvesting	(218.243)	
	3.	Sociale dienstverlening	(521.013)	
	4.	Medische en psychologische dienstverlening	(719.702)	
	5.	Vervoer	(123.923)	
	6.	Studentenwerking	(274.293)	
Algemene kostenplaats			(374.377)	
Totaal			(3.378.160)	

Sociale toelage	703	3.286.266
------------------------	------------	------------------

Bedrijfswinst	70/64	0
Bedrijfsverlies	64/70	(91.894)



Bijlagen

BIJLAGEN

1 BIJLAGE BIJ DEEL IV – PERSONEEL

Memo voor het Hogeschoolonderhandelingscomité d.d. 3 mei 2018 m.b.t. 'Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2017 en 2018'.

1. Situering

Jaarlijks wordt in april/mei in het HOC een Memo voorgelegd ter verantwoording van de middelen die Odisee ontvangt vanuit het Vormingsfonds. Er wordt enerzijds gerapporteerd over de gerealiseerde vormingsactiviteiten van het voorbije academiejaar. Daarnaast wordt een overzicht voorgelegd van de nieuwe geplande vormingsactiviteiten voor het volgende academiejaar. De interne vormingsactiviteiten worden opgelijst, met telkens ook de vermelding van de doelgroep voor wie ze bestemd zijn. De Memo volgt de thematische structuur met 6 deelthema's van het vroegere Verslag Vormingsfonds.

2. Gerealiseerde activiteiten Odisee - Academiejaar 2017-2018

→ Niet gerealiseerd volgens onderstaande planning: Ontwikkelingstraject Diverse referentiekaders in studiemateriaal; Ontwikkelingstraject diversiteit docenten OND, HWBK, IWT-BT; Dag van de leidinggevende: (studiegebied)directeurs /dienst- en opleidingshoofden/teamcoördinatoren; Workshops Project Talentenkaart: docenten IWT&BT, OND

→ Bijkomend gerealiseerd t.o.v. onderstaande planning: Onderzoeksdag PWOdisee; Taaltraining C1 Engels voor docenten; Professionaliseringsdag Trajectbegeleiders; Opleiding OER; Introductie Competentie-ontwikkelen evalueren en toetsbeleid GZZ; Uitwerking LABO's VP/VK; ZILL-sessies Lerarenopleiding; Introductiesessie HILL (Dochy); MyTalentCompass Inspiratiesessie coaching; Inspirerend coachen voor medewerkers van diensten en docenten

1) Onthaal en introductie:

- Onthaaltraject: nieuwe personeelsleden Odisee
- Intervisietraject: beginnende docenten Odisee
- Introductietraject Supervisie in een onderwijscontext: nieuwe praktijkbegeleiders SAW
- Introductie Competentie-ontwikkelen evalueren en toetsbeleid: nieuwe docenten SAW, HWBK

2) Diversiteit:

- Taalbeleid en taalondersteuning: open aanbod, uitwerking op maat
- Workshop Didactiek en diversiteit (klasmanagement, werkvormen, feedbackvormen): docenten Odisee
- Workshop Identiteitsinleving (mythes ontkrachten en attitude-ontwikkeling): docenten Odisee
- Ontwikkelingstraject Diverse referentiekaders in studiemateriaal: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Diversiteit: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Ontwikkelingstraject diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK, OND, IWT&BT
- Functiegerichte navorming, (team) begeleiding ... in het kader van het speerpunt Superdiversiteit

3) Management en leiderschapsvaardigheden, i.c. m.b.t. stress- en werkdrukverlaging:

- Opleidingstraject Inspirerend coachen voor leidinggevenden
- Dag van de leidinggevende: (studiegebied)directeurs/dienst- en opleidingshoofden/teamcoördinatoren
- Vorming, (team)begeleiding ... ter opvolging van de risicoanalyse psychosociale belasting op het werk

4) Functionering, evaluatie en people management:

- Workshops Project talentenkaart – talenten in team: docenten SAW, GZZ, IWT&BT, OND, Diensten
- Workshops en Onderwijsdag Duurzaamheid en HRM: docenten HWBK
- Functioneringsbegeleiding en -opleiding in het kader van de fusie Odisee
- Functiegerichte navorming, (team) begeleiding ... in het kader van talentgericht personeelsbeleid

5) Selectietraining, loopbaanbegeleiding en outplacement tijdelijke onderzoeker

6) Ontwikkelen/bijsturen van jobgerelateerde competenties:

- ICTO basis- en op maat opleidingen: docenten en medewerkers Odisee
- Introductie ECTS, KWR en leerresultaten: beginnende docenten Odisee
- Vormingstraject voor beginnende docenten Odisee
- Leertraject Waarderend coachen: docenten Odisee
- Workshop Waarderende Feedback en feedforward: docenten Odisee
- Workshop Breed evalueren: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Talentontwikkeling: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Vervolgopleiding en intervisie Supervisie in een onderwijscontext: praktijkbegeleiders SAW
- Hands-on workshops 'Werkvormen' Curriculumontwikkeling: docenten VP/VK
- Ontwikkel- en implementatietraject Talentontwikkeling: docenten SAW, HWBK, GZZ, IWT&BT
- Opfrissingscursus EHBO-verantwoordelijke: vooraf vastgelegde doelgroep Odisee
- Opleiding Powerpoint, Excel, WORD: docenten en medewerkers Odisee
- Conversatietafels Nederlands: onderhoudspersoneel Odisee
- Conversatietafels Engels: ATP-personeel Odisee
- Allerlei externe opleidings- en vormingsinitiatieven: docenten en medewerkers Odisee

3. Geplande activiteiten Odisee - Academiejaar 2018-2019

Deze planning is nog in ontwikkeling: De keuze voor bepaalde thema's kan in de loop van het academiejaar 2018-2019 nog evolueren. In april/mei 2019 wordt er binnen het HOC opnieuw gerapporteerd over de realisatie van onderstaand overzicht.

1) Onthaal en introductie:

- Onthaaltraject: nieuwe personeelsleden Odisee
- Intervisietraject: beginnende docenten Odisee
- Introductie Competentie-ontwikkelen en toetsbeleid: nieuwe docenten Odisee

2) Diversiteit:

- Taalbeleid en taalondersteuning: open aanbod, uitwerking op maat
- Masterclass Universal Design for Learning: docenten Odisee
- Intervisiecafé Best Practices Diversiteit: docenten Odisee
- Workshop Handelingskader ethische en normatieve vraagstukken: leidinggevers/docenten Odisee
- Lerend Netwerk Diversiteit: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Ontwikkelingstraject Talent & diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK

3) Management en leiderschapsvaardigheden, i.c. m.b.t. stress- en werkdrukverlaging:

- Opleidingstraject Inspirerend Coachen voor Leidinggevers
- Dag van de leidinggevende: (studiegebied)directeurs/dienst- en opleidingshoofden/teamcoördinatoren
- Vorming, (team)begeleiding, ... ter opvolging van de risicoanalyse psychosociale belasting op het werk

4) Functionering, evaluatie en people management:

- Workshops Project Talentenkaart – talenten in team: Diensten
- Opleiding Leiderschap in het kader van het governancetraject
- Functiegerichte navorming, (team) begeleiding, ... in het kader van talentgericht personeelsbeleid

5) Selectietraining, loopbaanbegeleiding en outplacement tijdelijke onderzoeker

6) Ontwikkelen/bijsturen van jobgerelateerde competenties:

- ICTO basis- en op maat opleidingen: docenten en medewerkers Odisee
- Introductie ECTS, KWR en leerresultaten: beginnende docenten Odisee
- Vormingstraject voor beginnende docenten Odisee
- Workshop Waarderende Feedback en betrokken confronteren: docenten Odisee

- Intervisiecafé Waarderend coachen: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Talentontwikkeling: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Entrepreneurscaffee Ondernemerschap en ondernemend leren: docenten en medewerkers Odisee
- Vormingsdag Studietrajectbegeleiding: studietrajectbegeleiders Odisee
- Gespreksforum De nieuwe Onderwijsvisie van Odisee: docenten Odisee
- Workshop MyTalentCompass: docenten Odisee
- Ontwikkelingstraject Omgaan met differentiatie in de onderwijsleersituatie: docenten OND en Odisee
- Vervolgopleiding en intervisie Supervisie in een onderwijscontext: praktijkbegeleiders SAW
- Ondersteuningssessies Curriculumontwikkeling: docenten VP/VK
- Ontwikkelingstraject HILL (High Impact Learning that Lasts): docenten IWT-BT
- Ontwikkelingstraject Talent & diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK
- Opfrissingscursus EHBO-verantwoordelijke: vooraf vastgelegde doelgroep Odisee
- Opleiding Powerpoint, Excel, WORD: docenten en medewerkers Odisee
- Vervolgtraject Conversatietafels Nederlands: onderhoudspersoneel Odisee
- Allerlei externe opleidings- en vormingsinitiatieven: docenten en medewerkers Odisee

2 BIJLAGEN BIJ DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

2.1 BIJLAGE 1 - INTERN REGLEMENT BETREFFENDE DE DEELNAME IN EN RELATIES MET VZW'S OF ANDERE RECHTSPERSONEN DOOR ODISEE

Bijlage 1 Intern reglement betreffende de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen door Odisee

Dit reglement werd opgesteld in uitvoering van artikel 25 van het decreet van 22 februari 1995 betreffende de wetenschappelijke dienstverlening door de universiteiten of de hogescholen en betreffende de relaties van de universiteiten en de hogescholen met andere rechtspersonen.

1 Toepassingsgebied

Dit reglement is van toepassing op:

- elke deelname door Odisee of haar personeelsleden in de oprichting of werking van een andere rechtspersoon
- elk gebruik door andere rechtspersonen van lokalen, infrastructuur of personeel van Odisee. Odisee kan slechts deelnemen, hetzij als rechtspersoon zelf, hetzij via uitdrukkelijk door haar aangewezen personen of organen in de oprichting of werking van rechtspersonen, zoals bepaald in artikel 20 van het decreet van 25 februari 1995

2 Toestemming

2.1 Odisee kan slechts binnen de decretale beperkingen, op grond van een formele beslissing en op basis van een juridische of rationele verantwoording, deelnemen hetzij als rechtspersoon, hetzij via uitdrukkelijk door haar aangewezen personen of organen in de oprichting of de werking van een andere rechtspersoon.

2.2.1 Onverminderd de decretale bepalingen m.b.t. de cumulatie kunnen de personeelsleden vrij ten persoonlijke titel deelnemen in de oprichting of werking van vzw's of andere rechtspersonen. Tenzij met de toestemming van het hogeschoolbestuur, zoals bepaald in punt 2.2.3. mag de vermelding van hun beroep in hun hoedanigheid van lid of bestuurslid of enige andere functie binnen die rechtspersoon geen verwijzing inhouden naar Odisee. In geen geval kunnen zij in hun voormelde hoedanigheid Odisee binden.

2.2.2 Indien het individuele personeelslid evenwel wenst deel te nemen in een vzw of andere rechtspersoon waarin de hogeschool niet zelf participeert, doch die activiteiten ontwikkelt die behoren tot activiteiten zoals bedoeld in artikel 21, 1e lid van het decreet van 22 februari 1995, dient het hiertoe vooraf de toelating te bekomen van het hogeschoolbestuur.

2.2.3 Personeelsleden die door derden worden verzocht om uit hoofde van hun specifieke functie of mandaat bij Odisee deel uit te maken van een vzw of andere rechtspersoon kunnen hieraan slechts gevolg geven met voorafgaande toestemming van het hogeschoolbestuur. De deelname van de personeelsleden gebeurt echter in hun persoonlijke naam, tenzij het hogeschoolbestuur anders beslist.

3 Criteria voor deelname

Elke deelname in of oprichting van een andere rechtspersoon moet getoetst worden aan de bepalingen van artikel 20 en 21 van het decreet van 22 februari 1995.

Daarenboven zal het hogeschoolbestuur nagaan of:

- de deelname in een andere rechtspersoon een toegevoegde waarde heeft voor de hogeschool
- de belangen van de hogeschool niet worden geschaad door de deelname
- de activiteiten van de andere rechtspersoon niet concurrentieel zijn met de activiteiten van de hogeschool

Tevens waakt het hogeschoolbestuur over de toepassing van artikel 24 van het decreet van 22 februari 1995.

4 Overeenkomst tussen Odisee en een andere rechtspersoon

4. 1 Overeenkomst tussen Odisee en een andere rechtspersoon waarin Odisee deelneemt of die activiteiten ontwikkelt zoals bedoeld in artikel 21, 1e lid van het decreet (onderzoek, maatschappelijke dienstverlening, contractonderwijs, administratieve diensten of sociaal-culturele dienstverlening).

In dit geval dient een overeenkomst te worden opgesteld die voldoet aan de bepalingen van artikel 23 § 1 van het decreet van 22 februari 1995.

Die overeenkomsten worden, na goedkeuring door het hogeschoolbestuur, ondertekend door de algemeen directeur, afgevaardigd beheerder van Odisee.

4. 2 Overeenkomst tussen Odisee en een andere rechtspersoon die enkel gebruik maakt van lokalen, infrastructuur, diensten of personeel van Odisee, zonder dat Odisee deelneemt in de rechtspersoon of zonder dat de rechtspersoon activiteiten van Odisee overneemt.

In dit geval dient een overeenkomst te worden opgesteld die voldoet aan de bepalingen van artikel 23 § 2 van het decreet van 22 februari 1995.

De overeenkomst wordt, na goedkeuring op het Directiecomité, ondertekend door de algemeen directeur, afgevaardigd beheerder van Odisee.

2.2 BIJLAGE 2 INTERN REGLEMENT BETREFFENDE DE MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

(Opgesteld in uitvoering van artikel 8 van het decreet van 22 februari 1995 betreffende de wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening door de universiteiten of de hogescholen en betreffende de relaties van de universiteiten en de hogescholen met andere rechtspersonen)

- 1 Toepassingsgebied
 - 1.1 Dit reglement is van toepassing op alle prestaties van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening zoals bedoeld in artikel 2 en volgende van het decreet van 22 februari 1995. Onder wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening wordt verstaan alle prestaties ten behoeve van derden tegen vergoeding geleverd door diensten van de instelling of door aan de instelling verbonden personen in de uitoefening van hun opdracht aan de instelling en die voortvloeien uit aan de instelling aanwezige kennis, resultaten van wetenschappelijk of projectmatig wetenschappelijk onderzoek of technologie.
Dit reglement kadert in het algemeen onderzoeks- en samenwerkingsreglement van de Associatie KU Leuven. Het valorisatiereglement van de Associatie KU Leuven is van toepassing op de in dit reglement opgenomen overeenkomsten voor wat betreft valorisatiegerelateerde aangelegenheden.
 - 1.2 Onderzoek en onderzoeksprojecten die rechtstreeks worden gefinancierd door de overheid onder de vorm van structurele basisfinanciering, evenals onderzoeksprojecten waarvan de financiële middelen beheerd worden aan een andere instelling vallen niet onder het beoogde toepassingsgebied.
Uit 1.1 volgt dat dit reglement niet van toepassing is op activiteiten gepresteerd door personen verbonden aan de instelling maar die niet worden gepresteerd uit hoofde van hun functie aan de instelling. Die worden als toegestane nevenactiviteiten geregeld door het decreet van 13 juli 1994 en het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 1995. Bij de uitvoering van die activiteiten kan geen gebruik worden gemaakt van personeel, infrastructuur of diensten van de instelling, tenzij wanneer er dienaangaande een overeenkomst wordt afgesloten voor de volledige vergoeding van het gebruik van personeel, infrastructuur of diensten.
 - 1.3 Bij onduidelijkheid of betwisting of een prestatie door een persoon verbonden aan de instelling aanzien moet worden als een prestatie van dienstverlening dan wel als een nevenactiviteit, wordt een beslissing genomen door het Directiecomité.
 - 1.4 Definities:
 - instelling: Odisee vzw
 - promotor: een personeelslid van de instelling dat verantwoordelijk is voor het beheer en de uitvoering van de overeenkomst
- 2 Goedkeuring, voorbereiding, uitvoering en beheer van de Dienstverleningsovereenkomst
 - 2.1 Als promotor van een project/overeenkomst van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening kan elk lid van het OP, elke directeur van een studiegebied, elke directeur van een (onderzoeks)centrum en elke voorzitter van een vakgroep van de instelling optreden.
Elk onderzoeksproject ressorteert onder een onderzoekscentrum, onderzoeksgroep of vakgroep waaraan de promotor op regelmatige basis verslag uitbrengt.
 - 2.2 Voor elke dienstverleningsopdracht wordt een afzonderlijke overeenkomst afgesloten tussen enerzijds de instelling, vertegenwoordigd door de afgevaardigd bestuurder, aan wie de instelling haar bevoegdheid terzake heeft gedelegeerd, en de promotor voor het project of van de overeenkomst; en anderzijds de contracterende derde(n), vertegenwoordigd door een daartoe bevoegd persoon (of bevoegde personen).
 - 2.3 De promotor van het project, die de overeenkomst voorbereidt, ziet erop toe dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - 2.3.1 Er is een begroting (incl. overheadkosten en BTW) opgemaakt in overleg met de dienst Financien.
 - 2.3.2 De uitvoering van de overeenkomst verhindert de goede werking van de instelling niet. In het bijzonder wordt het onderwijs als kerntaak gevrijwaard.

- 2.3.3 Indien zou geoordeeld worden dat de uitvoering de goede werking van de instelling zou verhinderen, wordt in samenwerking met de Personeelsdienst vastgesteld of personen kunnen worden aangetrokken die over de bekwaamheid beschikken om met de uitvoering van de overeenkomst te worden belast.
- 2.3.4 De voor de uitvoering van de overeenkomst benodigde lokalen, infrastructuur en diensten zijn beschikbaar.
- 2.3.5 Het voorwerp van de overeenkomst is in overeenstemming met de opdrachtverklaring en het algemeen beleid van de instelling, met de feitelijke onderwijs- en onderzoeksactiviteiten die in de instelling plaatsvinden, met het onderzoeksbeleid van de instelling en met de opdrachtverklaring van het centrum/ het studiegebied waaronder de promotor ressorteert.
- 2.3.6 Als de overeenkomst onderzoek betreft, houdt ze geen resultaatsverbintenis in.
- 2.3.7 Er dient te worden nagekeken of de medecontractant over voldoende solvabiliteit beschikt.
- 2.3.8 Het ontwerp van overeenkomst is door de dienst Financiën en de juridische dienst goedgekeurd.
- 2.4 De promotor van het project, die de overeenkomst ondertekent samen met de afgevaardigd bestuurder, verbindt er zich toe om:
 - 2.4.1 Het contract op te laten maken volgens de bepalingen in punt 2.3 van dit reglement.
 - 2.4.2 Het origineel contract te bezorgen aan de dienst Financiën.
 - 2.4.3 Een kopie van het contract bij te houden.
 - 2.4.4 Toe te zien op de uitvoering van de overeenkomst en de naleving van de contractuele afspraken, met inbegrip van die m.b.t. tijdspad, rapportering, documentbeheer en vertrouwelijkheid.
 - 2.4.5 Het budget te beheren conform de overeenkomst en in samenwerking met de dienst Financiën.
 - 2.4.6 Rekening te houden met de vigerende volmachtenregeling m.b.t. bestellingen en goedkeuren van uitgaven.
 - 2.4.7 Er in samenwerking met de Personeelsdienst op toe te zien dat de met het oog op de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst aangeworven personeelsleden tijdig worden opgezegd, rekening houdend met de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, met de looptijd van de dienstverleningsovereenkomst en met de beschikbare financiële middelen (zie 2.7).
 - 2.4.8 In te staan voor zowel interne als externe inhoudelijke rapportering volgens de contractuele bepalingen. In samenspraak met de dienst Financiën wordt overeengekomen wie de financiële rapportering opmaakt. Die rapportering dient in elk geval te worden goedgekeurd door de dienst Financiën.
- 2.5 De bepalingen vermeld onder 2.3.1, 2.3.7, 2.4.7 en 2.4.8 zijn niet van toepassing voor occasionele, eenvoudige en/of repetitieve prestaties. In die gevallen volstaat een door de opdrachtgever ondertekende bevestiging of bestelbon, gebaseerd op een voorstel of offerte vanwege de instelling. Dergelijk voorstel of offerte kan opgemaakt worden door wie als promotor voor de te leveren prestaties/diensten kan optreden. Hiertoe dient gebruik gemaakt van de tarievenlijst die op het intranet van de instelling kan worden geraadpleegd en die door de dienst Financiën wordt aangepast, indien nodig.
- 2.6 De dienst Financiën staat, samen met de promotor, in voor de financiële opvolging van alle overeenkomsten.

Alle inkomsten worden gestort aan de instelling op een rekening aangeduid en indien nodig speciaal voor de overeenkomst/het project geopend door de dienst Financiën, en de stortingen dienen te gebeuren conform de bepalingen vermeld in de overeenkomst.
- 2.7 Op initiatief van en op voorstel van de promotor van een project/overeenkomst kan, in samenwerking met de Personeelsdienst, worden overgegaan tot de aanwerving van personeel, ten laste van het beschikbare budget. De beslissing tot aanwerving wordt genomen door het Directiecomité, bekrachtigd door de Raad van Bestuur en de arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door de afgevaardigd bestuurder van de instelling.

De met het oog op de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst aangeworven personeelsleden vallen onder de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Indien in de dienstverleningsovereenkomst op vraag van de opdrachtgever een beding wordt opgenomen inzake geheimhouding van de uitgevoerde onderzoeken en de bekomen resultaten, dan neemt de promotor hiervoor

tijdig contact op met de personeelsdienst, teneinde de nodige contractuele afspraken met de betrokken personeelsleden te kunnen maken.

- 3 Inhoud van een overeenkomst van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening
- 3.1 Behoudens andersluidende bepalingen in wetgeving en reglementering van overheidsinstanties of internationale organisaties gelden de bepalingen zoals vermeld in de punten 3.2 t/m 3.6.
- 3.2 Volgende elementen dienen in ieder geval in de overeenkomst voor te komen:
- begin- en einddatum van de overeenkomst
 - een nauwkeurige omschrijving van het voorwerp van de overeenkomst, d.w.z. van de te leveren prestaties
 - de kostprijs van de te leveren prestaties (met afzonderlijke vermelding van de BTW die in rekening wordt gebracht), geventileerd over de verschillende kostensoorten (personeel, investeringsuitgaven, werkingskosten en overhead zie 3.3)
 - de betalingsmodaliteiten (rekeningnummer, aantal schijven, facturatie op forfaitaire basis enz.)
 - de contactpersoon, die door de opdrachtgever wordt aangeduid
 - de periodiciteit en de inhoud van de wetenschappelijke en financiële verslaggeving over de uitvoering van de overeenkomst
 - de modaliteiten van beëindiging van de overeenkomst
 - de sanctie bij wanbetaling door de medecontractant
 - bij voorkeur het toepasselijk zijn van het Belgisch recht en de bevoegdheidsverklaring van de Belgische rechtbanken ingeval van betwisting

Indien van toepassing dient de overeenkomst ook te bevatten:

- bepalingen i.v.m. de eigendom van de speciaal aangekochte investeringsgoederen
 - de uitrustingsgoederen en ander materiaal, boeken, tijdschriften en software die op de begroting van de overeenkomst worden aangekocht, worden na de beëindiging van de overeenkomst eigendom van de instelling tenzij de overeenkomst andere bepalingen bevat
 - bepalingen aangaande mogelijke valorisatie (octrooien, licenties, royalties enz.), publicatie en wetenschappelijk gebruik of gebruik binnen de onderwijscontext van de instelling
 - de verbintenissen van de verschillende contracterende partijen op wetenschappelijk (o.a. rapporteringen) en technisch vlak
 - bepalingen i.v.m. niet-concurrentiebeding (o.a. de termijn waarvoor die gelden)
- 3.3 Wat de direct toerekenbare kosten betreft, moeten alle kosten die rechtstreeks kunnen worden toegewezen aan de uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst ingevolge het gebruik van lokalen, infrastructuur, diensten of personeel van de instelling en die door die laatste eenduidig bepaald of gemeten kunnen worden, volledig ten laste worden gelegd van de opdrachtgever.
Voorbeelden van andere direct toerekenbare kosten zijn kopiekosten, documentatiekosten, drukwerk, verplaatsingskosten en verblijfskosten, representatiekosten, verzendingskosten, specifieke kosten van software en hardware.
De vergoeding voor personeelskosten moet de instelling eveneens in staat stellen om al haar verplichtingen als werkgever na te komen (dus inclusief het aanleggen van een provisie voor vakantiegeld en desgevallend ontslagvergoeding).
- 3.4 Wat de overheadkosten betreft, bepaalt de overeenkomst dat het bedrag van de direct toerekenbare kosten dat door de contractanten aan de uitvoering van de overeenkomst wordt besteed, met 17% wordt verhoogd als vergoeding voor de terbeschikkingstelling door de instelling van haar algemene infrastructuur en diensten en voor de kosten veroorzaakt door de uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst die niet rechtstreeks kunnen

worden toegewezen. Dit bedrag dient desgevallend in de dienstverleningsovereenkomst te worden vermeld onder de rubriek centrale beheerskosten en algemene exploitatiekosten.

- 3.5 Wat het wetenschappelijk gebruik, publicatie en valorisatie van de resultaten van het onderzoek betreft, dient in de overeenkomst bepaald te worden onder welke voorwaarden de betrokken onderzoekers en de instelling de onderzoeksresultaten mogen publiceren en gebruiken in colleges of wetenschappelijke bijeenkomsten, evenals de voorwaarden waaronder de onderzoeksresultaten mogen worden gevaloriseerd. Indien de opdrachtgever dit eist, kan de overeenkomst bepalen dat de bekendmaking of het gebruik van de onderzoeksresultaten wordt uitgesteld met een redelijke termijn te rekenen vanaf de mededeling van de resultaten aan de opdrachtgever. Indien de onderzoeksresultaten van de wetenschappelijke dienstverlening kunnen worden gevaloriseerd, onder meer door het nemen van octrooien, licenties of het vestigen van andere intellectuele rechten, moet de overeenkomst voorzien in een billijke verdeling van de inkomsten hiervan tussen de instelling en de opdrachtgever. Die return kan niet alleen de vorm aannemen van een reële en billijke financiële vergoeding maar ook van het gedeelde eigendomsrecht van de onderzoeksresultaten, zonder evenwel afbreuk te doen aan het geldende auteursrecht.
- 3.6 Wat de aansprakelijkheid voor de uitvoering van de overeenkomst betreft, wordt een bepaling opgenomen dat de overeenkomst zal worden uitgevoerd naar best vermogen van de opdrachtnemer van het project en van de bij de uitvoering betrokken personen. Behalve bij door de opdrachtgever aangetoonde opzet of grove nalatigheid zal de uitvoering van de overeenkomst geen aanleiding geven tot aansprakelijkheid van die personen of van de instelling. De overeenkomsten die onderzoek betreffen mogen geen resultaatsverbintenis inhouden, aangezien het resultaat van het onderzoek immers niet te voorspellen is.
- 3.7 Wat het eigendomsrecht betreft, geldt – behoudens andersluidende bedingen in de overeenkomst – de regel dat de met de middelen voortvloeiend uit de dienstverlening aangeschafte uitrustingsgoederen, m.i.v. boeken en tijdschriftreeksen en software, na afloop van de overeenkomst eigendom zijn van de instelling en dat de promotor van het project er gebruik van kan blijven maken zolang die in dienst blijft van de instelling.
- 3.8 Een modelcontract Dienstverlening is beschikbaar op het intranet.

4. Berekening en bestemming van het resultaat

- 4.1 Na afloop van een project van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening bepaalt de promotor in overleg met de dienst Financiën het saldo van het project/de overeenkomst:

$$S = Bi - Dk - Ov \text{ of}$$

$$S = Bi - FC \text{ indien gebruik kan worden gemaakt van de full cost methode}$$

waarbij

$$S = \text{saldo}$$

Bi = bruto-inkomsten (externe financiering) van het project/de overeenkomst

Ov = overhead (17% op Dk) als forfaitaire toerekening voor algemene kosten

Dk = directe kosten verbonden aan het project/de overeenkomst

Onder de directe personeelskosten wordt verstaan de weddekosten van personeelsleden die expliciet voor de uitvoering van het project werden belast of aangeworven. De weddekosten van personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen dienen enkel in rekening te worden gebracht voor zover die aan de opdrachtgever van de overeenkomst moeten worden verantwoord.

FC = full cost van het project/de overeenkomst

Indien een overeenkomst m.b.t. occasionele en/of eenvoudige prestaties resulteert in een toegekende forfaitaire globale prijs vanwege de opdrachtgever, zonder dat een rapportering/verantwoording nodig is over de kostprijsberekening, wordt het overheadpercentage berekend op het bedrag van de bruto-opbrengst die in de overeenkomst wordt voorzien.

4.2 Bestemming van de saldi van projecten/overeenkomsten:

Saldi van projecten/overeenkomsten die in de loop van een boekjaar definitief kunnen worden afgerekend (omwille van de beëindiging ervan), kunnen ten behoeve van de promotor tijdens het jaar van ontvangst worden aangewend voor diverse uitgaven in het kader van onderzoek of onderwijs.

Bij elke jaarafsluiting worden de nog resterende saldi voorgelegd aan het Bureau Onderzoeksbeleid en aan het Directiecomité. Na positief advies vanwege het Directiecomité worden die toegevoegd als een 'bestemd fonds' op naam van de onderzoeksgroep, (onderzoeks)centrum of studiegebied/opleiding waaronder de promotor ressorteert.

Een eventueel negatief advies vanwege het Directiecomité m.b.t. het bestemmen van een saldo van een project dient op gemotiveerde wijze te worden uitgebracht.

De saldi van alle bestemde fondsen dienen jaarlijks door het Directiecomité te worden goedgekeurd.

Die bestemde fondsen worden analytisch bijgehouden op een balansrekening onder de 13-rekeningen. Zij kunnen nadien worden aangewend (boekhoudkundig 'teruggenomen') voor de voorfinanciering van uitgaven van mogelijk nieuwe dienstverlenings- of onderzoeksactiviteiten van de promotor, de onderzoeksgroep het (onderzoeks)centrum of de opleiding/het studiegebied binnen de instelling.

Dit reglement werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 2011-04-27 en vervangt het reglement d.d. 2005-05-06 van EHSAL vzw.

Het is van toepassing vanaf 1 januari 2011.

CAMPUSSEN



- Campus Brussel
Warmoesberg 26
1000 Brussel
02/210 12 11
- Campus Brussel -
Terranova
Blekerijstraat 23-29
1000 Brussel
02/608 14 44
- Campus Schaarbeek
Huart Hamoiriaan 136
1030 Brussel
02/240 68 40
- Campus Sint-Niklaas
Hospitaalstraat 23
9100 Sint-Niklaas
03/776 43 48

- Campus Aalst
Kwalestraat 154
9320 Aalst-Nieuwerkerken
053/72 71 70
- Technologicampus Gent
Gebroeders De Smetstraat 1
9000 Gent
09/265 86 10
- Campus Dilbeek
Stationsstraat 301
1700 Dilbeek
02/466 51 51